



Legal regime of the breaks and leaves

Andreeva, Andriyana and Yolova, Galina

University of Economics – Varna

2018

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/99263/>
MPRA Paper No. 99263, posted 25 Mar 2020 15:40 UTC

Андрияна Андреева, Галина Йолова

ПРАВЕН РЕЖИМ НА ПОЧИВКИТЕ И ОТПУСКИТЕ

(Теоретични и практически аспекти)

Андрияна Андреева, Галина Йолова

ПРАВЕН РЕЖИМ НА ПОЧИВКИТЕ И ОТПУСКИТЕ

(Теоретични и практически аспекти)

2018

Издателство „Наука и икономика”

Икономически университет – Варна

Тази книга или части от нея не могат да бъдат размножавани, разпространявани по електронен път и копирани без писменото разрешение на издателя.

© Андрияна Йовчева Андреева, Галина Огнянова Йолова, автори, 2018.

© Издателство „Наука и икономика“, 2018.

ISBN 978-954-21-0955-6

Съдържание

Използвани съкращения	6
Увод	9
Глава първа. Историческо развитие и сравнителноправно изследване на институтите на почивките и отпуските в българското законодателство	17
§1.1. Историческо развитие на институтите. Източници и теоретични постановки.	17
§1.2. Сравнителноправно изследване на институтите на почивките и отпуските с чуждестранни законодателни решения.	41
§1.3. Съпоставка с други институти от българското трудово законодателство	75
Глава втора. Видове почивки и отпуска. Процедурни аспекти по ползване, признаване и отпускане на почивките и отпуските	84
§2.1. Видове почивки и специфика при ползването им	84
§2.2. Класификация на видовете отпуска.	96
§2.3. Специфика на процедурите по ползване на отпуските	98
Глава трета. Отпуска, свързани с осигурителни обезщетения	120
§3.1. Класификация и особености на отпуските, свързани с осигурителни обезщетения	120
§3.2. Признаване на отпуск и осигурителни обезщетения при временна неработоспособност	131
§3.3. Признаване на отпуска и осигурителни обезщетения, свързани с риска майчинство.	159
Заклучение	185
Използвана литература	195
Приложение	205
Съдебна практика по приложението на институтите на почивките и отпуските	205
Информация за работно време и платеният годишен отпуск в страните от ЕС и държавите – страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство	216

Използвани съкращения

- АПК – Административнопроцесуален кодекс (ДВ, №30, 2006, изм. и доп. ДВ, №58, 2017, доп. ДВ, №63, 2017, изм. ДВ, №85, 2017)
- БТВ – Брутно трудово възнаграждения
- ВАС – Върховен административен съд
- ВДПЧ – Всеобща декларация за правата на човека
- ВКС – Върховен касационен съд
- г.о – гражданско отделение
- ГПК – Гражданско процесуален кодекс (ДВ, №59, 2007, изм. и доп. ДВ, №63, 2017, изм. и доп. ДВ, №86, 2017)
- ДВ – Държавен вестник
- ДОПК – Данъчноосигурителен процесуален кодекс (ДВ, №105, 2005, изм. и доп. ДВ, №58, 2017, изм. и доп. ДВ, №63, 2017, доп. ДВ, №85, 2017, доп. ДВ, №86, 2017)
- ДР – Допълнителна разпоредба
- ЕС – Европейски съюз
- ЕСХ – Европейска социална харта
- ЗАНН – Закон за административните нарушения и наказания (ДВ, №92, 1969, изм. и доп. ДВ, №63, 2017)
- ЗБДОО – Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване
- ЗДСл – Закон за държавния служител (ДВ, №67, 1999, изм. и доп. ДВ, №105, 2016, изм. ДВ, №86, 2017)
- ЗМВР – Закон за Министерството на вътрешните работи (ДВ, №53, 2004)
- ЗЗ – Закон за здравето (ДВ, №70, 2004, изм. ДВ, №58, 2017, изм. ДВ, №85, 2017)
- ЗЗО – Закон за здравното осигуряване (ДВ, №70, 1998, изм. и доп. ДВ, №98, 2016, изм. ДВ, №85, 2017)
- ИТ – Инспекция по труда

- КРБ – Конституция на Република България (ДВ, №56, 1991)
- КЗОО – Кодекс за задължително обществено осигуряване (ДВ, №110, 1999; Решение №5 на КС от 29.06.2000 по КД №4, 2000, №55, 2000; изм. и доп. №64, 2000; изм. №1, 2001; доп. №35, 2001; изм. №41, 2001; изм. и доп. №1, 2002)
- КСО – Кодекс за социално осигуряване (ДВ, №110, 1999, изм. и доп. ДВ, №98, 2016, изм. и доп. ДВ, №105, 2016, изм. и доп. ДВ, №62, 2017)
- КС – Конституционен съд
- КТ – Кодекс на труда (ДВ, №26 и 27 от 1986 г., изм. и доп. ...изм. и доп. ДВ. №105 от 30 Декември 2016 г., изм. ДВ. №85 от 24 Октомври 2017 г., изм. ДВ. №86 от 27 Октомври 2017 г.)
- МОТ – Международна организация на труда
- МС – Министерски съвет
- НАП – Национална агенция по приходите
- НЗОК – Национална здравноосигурителна каса
- НОИ – Национален осигурителен институт
- НПК – Наказателнопроцесуален кодекс (ДВ, №86, 2005, изм. и доп. ДВ, №13, 2017, изм. и доп. ДВ, №63, 2017)
- НПОС – Наредба за пенсиите стажове и осигурителния стаж (ДВ, №21, 2000, изм. и доп. ДВ, №54, 2016, изм. и доп. ДВ, №29, 2017, доп. ДВ, №41, 2017)
- Наредба за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (ДВ, №57, 2015, изм. и доп. ДВ, №17, 2016, изм. и доп. ДВ, №30, 2017)
- Наредба за медицинската експертиза (ДВ, №51, 2017, в сила от 27.06.2017 г.)
- Наредба за реда за представяне в Националния осигурителен институт на данните от издадените болнични листове и решенията по обжалването им (приета с ПМС №241 от 4.08.2014 г., обн. ДВ, №67, 2014, в сила от 1.12.2014 г.).

- НРД – Национален рамков договор
- НС – Народно събрание
- ООН – Организация на обединените нации
- ПОД – Пенсионно осигурителни дружества
- ПФ – Пенсионен фонд
- РЗОК – Районни здравноосигурителни каси
- СП – Сметна палата
- ТЗ – Търговски закон (ДВ, №48, 1991, изм. и доп. ДВ, №105, 2016, изм. и доп. ДВ, №62, 2017)
- ТП – Териториално поделение
- ТР – Тълкувателно решение
- ЮЛ – Юридическо лице

Увод

Правата на човека са въпрос, предизвикващ нестихващ интерес и вълнуващ изследователи в различни области на науката. В развитието на човешкото познание редуването на различни периоди е нещо обичайно и в този смисъл те отразяват идеологически и/или управленски нагласи, в които акцент се поставя в едни случаи на индивида в други на общността. Респективно на това приоритет се дава на правата или на задълженията¹. Това е относимо, както за субективните права на индивида, така и към конкретните видове права обусловени и свързани с труда.

Българското трудово право се създава на един по-късен етап съпоставено с другите европейски страни. Този начален момент е обясним предвид дългия период на робство и свързаните с него различни и нетипични начини за уреждане на взаимоотношенията между работниците и работодателите². Историята на този правен отрасъл е в тясна връзка и може да се каже се основава на защитата на трудовите права (широк смисъл), които се свързват от своя страна с развитието на капиталистическите отношения и зараждащата се икономика в Третата българка държава. На развитието на трудовото право и на отделните права и правни институти има посветени множество изследвания на водещи български доктринисти (Проф. Ил. Янулов³, Р. Ошанов⁴, проф. Радоилски⁵, проф. В. Мръчков⁶ и др.), които са ясна следа за зараждането, развитието, трудностите и тенденциите, съпътстващи общата идея и мисия за създаването на национална трудовоправна система, гарантираща правата на работни-

¹ Michel, V. Le droit et les de l'homme. Paris, 1983, p. 15.

² Вж. Средкова, Кр. Трудово право. Обща част. Лекции. София: Св. Кл. Охридски⁴, 2010, с. 35-37.

³ Вж. Янулов, Ил. Трудово право и социално законодателство. София, 1946.

⁴ Вж. Ошанов, Р. Правната закрила на труда в България. София, 1943.

⁵ Вж. Радоилски, Л. Трудово право. Историческо развитие. София: НИ, 1957.

⁶ Вж. Основните тенденции в развитието на трудовото право след победата на социалистическата революция. // Правна мисъл, 1984, №5, с. 50-64; Мръчков, В. Развитие на трудовото право. // Развитие на социалистическото право в България. София: НИ, 1984, с.280-309; Мръчков, В. Новият Кодекс на труда и развитието на трудовото право. // Правна мисъл, 1986, №4, с. 19-34.

ците и създаваща предпоставки за развита икономика.

Изследването на правата на човека в съвременната „модерна“ държава⁷ е тематика актуална във всеки конкретен момент, предвид динамиката на съвременното общество и разностранните процеси, които влияят както върху философията на понятията, така и върху тяхното конкретно регламентиране и съответно реализация. Актуалното българско право е богато на субективни права. Това е резултат както на правните традиции, заложили още в зараждането на съвременната българска правна система, така и на тенденцията в последните на 25 години на сближаване на националното в европейското право.

Българското правно пространство се разшири и дообогати, както в посока на навлизане на нови понятия, неизползвани до този момент предвид ограниченията, породени от предходния социалистически тип отношения и свързаните с тях принципи, така и с нарастване обхвата и значението на субективните права.

В ХХІ век българското право, като част от общите процеси и тенденции на адаптиране на правната ни система с протичащите международни и в частност европейски тенденции, претърпя процес на субективизиране. Субективните права се изведоха на нивото на нужната им правна регламентация и съответстваща закрила, видоизмениха се не само видово, но и свързвайки се помежду си и навлизайки в нетипични за тях отрасли на обективното право. Трудовите права са обособена отраслова група субективни права⁸.

Правото на труд е неизменно свързано с правата на почивка и отпуск. В правната теория тези права се отнасят към т.нар. „съпричастни права“⁹ и в тази си роля те пряко се свързват и са зависими от социалната държава, като съответно чрез упражняването им гражданите допринасят за нейното развитие. Тези права са били обект на

⁷ Вж. Вълчев, Д. Правата на човека и съвременната държава. // Съвременно право, 1997, №6.

⁸ Неновски, Н. Правата на личността в Конституцията от 1991 г. // Основни права на човека и гражданина. София: Албатрос, с. 9-24.

⁹ Вж. Друмева, Ем. Трудовите права с основни права. // Юбилеен сборник посветен на 80-годишнината на проф. Васил Мръчков, София: Труд и право, 2014, с. 58.

историческо развитие, което надхвърля националните предели на страната и взаимства от достиженията на международната общност в посока облекчаване на труда на работниците и служителите посредством въвеждането на оптимални почивки и отпуски. В този смисъл развитието на тези сходни правни институти отразява етапите едновременно в законодателството в конкретната страна, нейните законодателни традиции и теоретичните възгледи относно тяхната същност. За значимостта на тези права свидетелстват и множеството международни актове, които установяват правната рамка и тенденцията, спрямо която отделните национални законодателства следва да се придържат.

Българското трудово законодателство, въпреки сравнително кратката си история, е показало стремежа на нашия законодател да следва актуалните за времето достижения на международната общност и на отделни чуждестранни законодателни решения. В този смисъл и развитието на правата е с интензитет, съответстващ на развитието, което има държавата в определеният период. Това рефлектира както пряко върху нормативните текстове, така и върху практическата им реализацията на прокламираните права.

За реалното приложение на правата на почивка и отпуск е необходимо кумулативно единство от няколко елемента¹⁰:

➤ Правни условия, изразяващи се в създаването на адекватни национални източници, регламентиращи в детайли отделните правни институти.

➤ Икономически условия, гарантиращи приложението на практика на прокламираните права¹¹.

Така, в обобщение, можем да кажем, че правото на почивка и отпуск са основни субективни права с произведен характер, които, въпреки че са с конституционна регламентация (чл.48, ал. 5 от Конституцията на Република България (КРБ)), се явяват зависими и обусловени от правото на труд. Тези права отразяват в същността си и корелативната зависимост на връзката работник или служител-

¹⁰ Вж. Друмева, Ем. Още за основните права на гражданите. // Правна мисъл, 1994, №4, с. 3-12.

¹¹ Решение на КС №2 от 2006 г.

работодател. Явявайки се право на работника или служителя, те едновременно с това задължават работодателя да осигури тяхното ползване при условия и по ред определени със закон.

Правата на почивка и отпуск са призвани да изпълняват закрилната функция на трудовото право, а тяхната реализация е проява на социалната ангажираност на работодателя. Развитието на тези правни институти претърпява развитие както в житейски план (отразен в разбирането на хората за почивка и отпуск в тяхното ежедневие, което неминуемо е свързано с труда), така и в съответстващата нормативна регламентация и доктринални разбирания за същността им.

В динамиката на съвременния трудов пазар работниците и служителите следва да отговарят на завишените изисквания по отношение на познания и умения. Същевременно с това се поставя въпросът за адекватната гаранция на техните права на почивка и отпуск и съответствието на националното ни законодателство на тенденциите в правото на Европейския съюз. Именно тези въпроси провокират авторите към това изследване и към анализ на нормативна уредба – национална и чуждестранна, теоретични становища на водещи автори от правната доктрина, становища на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, практика на Министерството на труда и социалната политика (МТСП) и съдебна практика.

Същевременно с развитието и динамиката на трудовия пазар в България националният законодател прави опит посредством механизмите на осигурителното право да осигури неговата нормативна и социална адекватност, които да допълнят трудовоправната материя по начин, осигуряващ комплексен подход при уреждането на обществените отношения в сферата на труда и осигуряването. Налице е тенденция по синхронизиране на нормите на двата отрасъла, включително и на нивото на процесуалните и подзаконови актове, осигуряващо комплексност в уредбата и цялостност в механизма за упражняване и защита на съответните права.

Предмет на това изследване са институтите на почивка и отпуск в българското законодателство, преимуществено в техните актуални видове, но и разгледани във взаимовръзката трудовоправни-осигурителноправни аспекти, теоретични-практически аспекти,

сравнение със сходни правни институти и чуждестранни законодателни решения.

Актуалността на темата се аргументира от засиления социален аспект на тези трудовоправни институти, което на всеки един етап от развитието на трудовия пазар, в съответствие с реалните икономически отношения, налага преосмисляне на законодателните решения и практиката в тяхното приложение. Същевременно европейските норми, към които следва адекватно и законово да се приобщим, регулират правото на почивката и отпуск по начин, отразяващ от една страна традициите на обединена Европа и волята за създаването на единна социална среда и трудов пазар, а от друга начертават тенденциите и перспективите в закрила на труда.

Предвид съвременния етап в развитието на Република България и пълноправното ѝ членство в ЕС въпросът се поставя и с оглед хармонизиране на принципи и норми за постигане на максимална близост на институтите в рамките на ЕС.

Изследването **има за цел**, като анализира трудовоправната уредба в областта на двата правни института – почивка и отпуск – да извърши ретроспекция в тяхното развитие в рамките на вътрешното за страната законодателство, анализ на съдебна практика, сравнителноправни аналогии със сходни правни институти и чуждестранни законодателни решения. Същевременно и в комплексност да се изследват взаимовръзките на някои видове отпуски със спецификата на осигурителноправната уредба, принципите за тяхното признаване и дължимост на осигурителни обезщетения, като им се изведе и систематизира определена новаторска класификация.

Следва да се има предвид, че с оглед широката обхватност на тематиката авторите не засягат всички аспекти на изследваните институти, а само онези от тях, касаещи специфики по признаване, отпускане, съответните им процедури и обезщетения. Акцент се поставя на практически моменти по реализация на нормите и техните сравнителноправни решения и законодателни подходи.

Тези анализи са обвързани и представени в тясната взаимовръзка на трудовоправни и осигурителноправни аспекти, относно специфичните видове отпуск, които задължително изискват комплексно

изследване нормите на двата правни отрасли.

На база на гореизложеното авторите се стремят не само да дадат практически насоки за прилагането на уредбата на двата института, но и да изследват недостатъците на законовите текстове, проявени и проявяващи се в тяхната реализация в съдебната практика и работата на контролните институции. В този смисъл и анализирането на посочената проблематика, както и предлагането на адекватни решения по тези въпроси, е не само теоретично, но и с голямо практическо значение.

За постигане на тази изследователска цел авторите си поставят **следните задачи:**

1. Да се извърши ретроспективно изследване в развитието на правните институти на почивката и отпуска, на база на което да се изведе актуална периодизация в развитието им в българското трудово право.

2. Да се представи актуалната същност на двата правни института, изведена след анализ на нормативна уредба, доктринални обобщения и обобщена практика по приложението им.

3. Да се извърши сравнителноправно изследване на почивките и отпуските със сродни институти в националното законодателство.

4. Да се изследва спецификата на чуждестранни законодателни решения и на европейското законодателство относно уредбата на почивките и отпуските, както и предвид нивото на транспортиране на европейските норми в българското законодателство.

5. На база на въведената от авторите класификация на видовете отпуски и тяхната значимост в трудовото и осигурителното законодателство да се установи тясната взаимовръзка в признаването, ползването, процедурата по предоставяне и осигурителните престации при някои видове отпуски.

6. На база на извършения анализ да се изведат конкретни препоръки *de lege ferenda* за усъвършенстване на законодателството в общите и специализирани нормативни актове.

Методологията на научното изследване включва:

1. Комплексен анализ на правната уредба на почивките и отпуските в исторически, сравнителноправен и актуален аспект.

2. Анализиране взаимовръзката на почивките и отпуските посредством паралелно изследване със сродни правни институти.

3. Проучване на доктринални изследвания – теоретичен обзор, систематизация и класификация.

При решаването на поставените научни задачи кумулативно са използвани аналитични методи, както и теоретичните и практически изследвания на водещи и чуждестранни автори.

Акцент в настоящото изследване е поставен на актуалната уредба на правата на почивка и отпуска в българското трудово право и съотносими техни елементи и законови хипотези в сферата на осигурителното законодателство. В частност авторите се позовават на практиката на съдилищата по трудови спорове¹², но не като самостоятелен обект на изследване, а в защита на определени тези.

С оглед постигане на заложената цел изследването е систематизирано в три центъра:

Първият е посветен на правата на почивка и отпуск в българското трудово право – еволюция, актуална същност и сравнителна уредба с чуждестранни законодателни решения.

Вторият е върху видовото разнообразие на почивките и отпуските в съвременното българското законодателство, с акцент основни класификации и реализация на основни видове. Тук авторите са ползвали основите заложи от законодателя, който традиционно в националната ни уредба не определя понятията, а използва тяхното видово разнообразие, в което отразява белези, специфика и при някой ред за ползване. С оглед извършване на комплексен анализ в източниците на тези правни институти е извършено класифицирането им по видове с оглед ниво в йерархията на актовете, съотносимост и задължения на адресатите. След тяхното изследване, както на национално законодателно ниво и приложимата съдебна практика, се правят изводи и препоръки за почивките и отпуските във вътрешното ни трудово право. Анализът се дообогатява със съпоставка със сходни видове в чуждестранни законодателства, от които се взаимстват идеи и тенденции за усъвършенстване на уредбата в България

¹² Вж. прегледите на практиката на ВКС по трудови спорове за периода 1997-2016 г. // Юридически свят, №2, 2002.

и добри практики по приложението на действащите норми.

Третият център е специфичен. При отпуските е извършено класифициране на такива, които се предоставят с разрешение от работодателя: отпуски, признаването на които е ангажимент на органите на медицинската експертиза, респ. които се признават и отпускат с болничен лист, съответно протокол от ЛКК. Този подход е нетрадиционен в правната доктрина, но има и следва да намери своето практическо приложение, което мотивира авторите към задълбочаване в анализа с цел предлагане на потребителите на един различен поглед върху традиционни правни институти.

Посочените три центъра на изследването следват конструкцията – от общото към специфичното при детайлизация в анализа. В съответствие с тези центрове авторите са изградили и структурното подреждане на труда: той е разделен на три части, които са замислени като едно цяло и всяка предходна въвежда в следващата. В заключението са направени изводи, обобщения и препоръки, които са съществени както за изпълнение на заложените задачи, така и за постигането на целта на изследването.

Разработката е предназначена, както за обогатяване на правната теория, така и за практиката – за съдии, адвокати, работодатели, работници или служители, синдикални дейци, студенти и всички проявяващи интерес към проблематиката.

Изследването се базира на нормативна уредба издадена до 30.10.2017 г., а отделните части са написани от:

1. Доц. д-р Андрияна Андреева – увод, глава първа, глава втора, заключение.
2. Доц. д-р Галина Йолова – глава трета.

Глава първа

Историческо развитие и сравнителноправно изследване на институтите на почивките и отпуските в българското законодателство

§1.1. Историческо развитие на институтите. Източници и теоретични постановки

1.1.1. Източници и обща характеристика на почивките

Правната уредба на почивките е изградена на широка основа и обхваща вътрешна и външна уредба. Предвид пряката зависимост между правото на труд и почивка е основателно застъпването му в множество международни източници. В исторически аспект засилената международна активност относно регламентацията на трудови права, в това число и съпътстващото право на почивка, се свързва с началото на 20. век. Международни организации, защитаващи спазването на правата на страните в трудовия процес и борещи се за постигане на оптимални условия за престиране на труд, стоят в основата на международната уредба. Именно актовете от този ранг се класифицират като универсални международни и служат на националните законодатели като рамки на уредба, която следва да достигнат и която при воля за присъединяване следва страните да спазват. Тези актове дават свободата на страните да надвишат заложената закрита по отношение на трудовите права и стимулират страните към обединяване на общите усилия за достигането на добри условия на труд.

В периода след Втората световна война се поставя основата на европейска регламентация, която обвързва страни-членки на Европейската икономическа общност¹³ и съответно отразява постиженията в развитието на тези държави.

В обобщение можем да кажем, че външната нормативна уредба обхваща универсални актове и актове на европейско равнище:

¹³ *European Economic Community EEC се създава цел постигане на икономическа интеграция, включително до общ пазар между шестте основополагащи страни членки: Белгия, Франция, Италия, Люксембург, Нидерландия и Западна Германия. През 1993 г. след влизането в сила на Договора от Маастрихт същата се пренаименува на Европейска общност (ЕО).*

Международният пакт за икономически, социални и културни права¹⁴ регламентира правото на почивка в чл. 7, б., д”.¹⁵ Тази уредба отразява значимостта на правото, отреждайки му място сред универсалните човешки ценности¹⁶.

Международната уредба се обогатява и детайлизира посредством актовете на специализираната организация – Международна организация на труда (МОТ). Конвенция №14 относно седмичната почивка (индустрия), 1921 г. (ДВ. №36, 1997)¹⁷.

Конвенция №106 относно седмичната почивка (търговия и канцеларски служби), 1957 г.

На ниво европейски норми относими източници се явяват:

Европейска социална харта (ЕЧХ)¹⁸. В духа на тази конвенция са залегнали целите на Съвета на Европа и по-конкретно за икономически и социален прогрес на страните, в частност чрез защита и по-нататъшно реализиране на правата на човека и основните свободи. Идеята посочена и в преамбюла е социалните права да бъдат закрепени по начин, гарантиращ жизненото равнище и социално благосъстояние на гражданите на страните подписали и присъединили се към този документ. Правото на труд, като водещо и основно сред социалните права, е регламентирано в чл. 1 от ЕЧХ.

¹⁴ Международният пакт за икономически, социални и културни права е приет от Общото събрание на ООН на 16 декември 1966 г. Ратифициран е с Указ №1199 на Президиума на Народното събрание от 23 юли 1970 г. (ДВ, №60, 1970). Текстът на пакта е обнародван в ДВ, №43 от 28 май 1976 г. Пактът е в сила за България от 3 януари 1976 г.

¹⁵ Член 7. Държавите, страни по този пакт, признават правото на всяко лице да се ползва от справедливи и благоприятни условия на труд, които да му осигурят по-специално: д) почивка, отдых и разумно ограничаване на работното време и периодически платен отпуск, както и възнаграждение за празничните дни.

¹⁶ Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. София: Св. Кл. Охридски, 2011, с.198.

¹⁷ Приета на III сесия на Генералната конференция на Международната организация на труда в Женева, Швейцария, на 25 октомври 1921 г. и влязла в сила на 19 юни 1923 г. Ратифицирана от България със закон през 1924 г. (ДВ, №81, 1924). Ратификацията ѝ е официално регистрирана в Международното бюро на труда на 6 март 1925 г. В сила за България от 6 март 1925 г. Обнародвана в ДВ, №36 от 6 май 1997 г.

¹⁸ Ратифицирана със закон, приета от 38-то Народно събрание на 29.03.2000 г. (ДВ, №30, 2000). Издадена от Министерството на труда и социалната политика (ДВ, №43, 2000), в сила от 1.08.2000 г.

Непосредствено след него и като доразвитие на идеята в разпоредбата на чл. 2. Право на справедливи условия на труд, т. 5 е уредено правото на почивка. „За да се осигури ефективно упражняване на правото на справедливи условия на труд, договарящите се страни се задължават: да осигурят ежеседмична почивка, която да съвпада, доколкото е възможно, с деня, признат за почивен от традицията или обичаите в страната или региона“. Наред с тази норма ЕСХ съдържа и още една разпоредба, свързана с почивките, а именно чл. 2, т. 2 задължава страните да предвидят официални платени празнични дни.

В трудовото право на ЕС **условия на труд** – работно време, работа на непълно работно време, почивките и др. са една от двете основни области¹⁹. Политиките на ЕС през последните десетилетия имат за цел:

- постигане на високо равнище на заетост и силна социална закрила;
- подобряване на условията на живот и труд;
- опазване на социалното сближаване.

ЕС се стреми да насърчава социалния напредък и да подобрява условията на живот и труд на народите в Европа²⁰ и допълва инициативите на отделните страни от Съюза, като определя **минимални стандарти**. Съгласно Договора, по-конкретно член 153, ЕС приема директиви, с които определя минимални изисквания по отношение на: условията на труд; информирането на работниците и консултирането с тях.

Отделните страни от ЕС могат да осигуряват по-високи равнища на защита²¹.

В правото на ЕС уредбата на социалните права е залегнала в множество актове, сред които пряко касателство към правото на почивка имат:

¹⁹ Втората основна област е информиране на работниците и консултиране с тях относно колективни уволнения, прехвърляне на предприятия и др.

²⁰ Вж. преамбюла на договора за функционирането на ЕС.

²¹ Например с европейската Директива за работното време на работниците се дава право на 20 дни платен годишен отпуск, но много страни са предпочели да предоставят на работниците право на отпуск с по-голяма продължителност.

➤ Директива 94/33/ЕО на Съвета от 22 юни 1994 г. за закрила на младите хора на работното място.

➤ Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и съвета от 4 ноември 2003г. относно някои аспекти на организацията на работното време.

За пълнота в уредбата на източниците важно значение има съответното национално законодателство, което, базирайки се на достиженията на международното – универсално и регионално – право и съобразно с поетите по тях ангажменти, създава вътрешната си нормативна уредба. В българското трудово право закрилата на правата на гражданите са регламентирани на конституционна основа в чл. 48, ал. 5. „Работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск при условия и по ред, определени със закон“.

В ретроспективен аспект правото на почивка е конституционно регламентирано за първи път в Първата българска републиканска конституция от 1947 г. (така наречената Димитровска конституция)²². В комплекса от конституционните текстове, регламентиращи трудовите права, е заложена идеята за прякото участие на държавата при регулиране на трудовите и социалните отношения. Това е нов момент, различен от уредбата дадена в Търновската конституция и провокиран от развитието на новите за страната социалистически тип обществени отношения. Конституцията, посредством своите текстове и с ранга си на основен закон, трябва да гарантира социална справедливост за широките трудови среди. Глава VIII „Основни права и задължения на гражданите“ е посветена на различните категории права и в това число и правото на труд, на почивка, на пенсия, социални помощи и обезщетения и др. В разпоредбата на чл. 74 КРБ урежда правото на почивка по следния начин „Гражданите имат право на почивка. Това право се осигурява чрез ограничаване на работния ден, ползване на ежегоден платен отпуск и чрез създаване

²² Методиев, В., Л. Стоянов. Българските държавни институции 1879-1986. София, 1987, с. 131-132.

на широка мрежа почивни домове, клубове и др.“

Конституцията на Народна република България от 1971 г.²³, известна още като Живкова конституция, е приета на 18 май 1971 г. от 5-то народно събрание. В глава III. Основни права и задължения на гражданите по сходен на предходната конституция урежда правото на труд и непосредствено след него свързаност и произтичащо право на почивка. В съпоставителен аспект може да се отчете конкретизация и по-детайлна уредба. Член 42 в ал.1 регламентира правото на гражданите на почивка. Като в ал. 2 се посочват конкретните правни форми за осъществяване на това – чрез намаляване на работното време, без да се намалява трудовото възнаграждение и да се накърняват други трудови права, чрез ежегоден платен отпуск и чрез широка мрежа почивни домове, клубове, народни читалища, домове на културата и други места за отход и култура.

От извършеният преглед в конституционната уредба на правото на труд в различните периоди от конституционното развитие на България могат да бъдат изведени някои обобщения относно правото на почивка:

1. Конституционната регламентация на правото на труд и респективно на правото на почивка е заложено в средата на 20. век и се свързва с републиканската форма на управление, съответно с приемането на Първата социалистическа конституция.

2. Конституциите от 1947 г. и 1971 г. по сходен начин регламентират правото на почивка, като му отреждат значимо място и посредством своите текстове поставят началото на института почивка в обхват и детайлизация, надхвърлящ настоящата конституционна уредба.

3. Отпускът и при двете разглеждани конституции е регламентиран като разновидност (един от начините за реализиране правото) на почивка.

4. В периода на социалистическо развитие и видно от конституционните текстове на чл. 74 от Конституцията от 1947 г. и чл. 42, ал. 2 от Конституцията от 1971 г., при реализацията на правата на почивка и отпуск се залага на колективното начало и засилената

²³ от 15 ноември 1990 – Конституция на Република България.

роля на държавата.

5. В новата българска конституция от 1991 г. уредбата е лаконична, като с това се предоставя възможност за уреждане в детайли и видово разнообразие посредством норми от текущото трудово законодателство.

6. В актуалната уредба се разширява възможността страните на индивидуалното трудово правоотношение да влияят в благоприятна посока за развитието на институтите, посредством вътрешни актове на работодателя, колективните трудови договори на различни равнища и индивидуалните трудови договори.

7. Правото на труд и респективно правото на почивка са изброени самостоятелно и в различни систематични места в КТ, като по този начин се поставя по-ясно разграничение в правната им същност и се засилва акцентът и влиянието им в общия процес на простиране на труда.

В йерархията на нормативните актове за източници на почивката законодателят е отредил детайлната уредба да се извършва в законите и подзаконовите нормативни актове. На законово ниво актуалната вътрешна нормативна уредба се съдържа в Кодекса на труда, Глава VII, Раздел III.

Доразвитие на нормите е постигнато с подзаконовите нормативни актове – Наредба за работното време, почивките и отпуските, Наредба №15 от 1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологически режими на труд и почивка по време на работа.

Предвид значимостта на тези източници и ролята им в регламентиране на правните институти и гаранциите за тяхната реализация ще се спрем на кратка ретроспекция в развитието на трудовото право и конкретно на тези източници със значимост за изследваните права. В исторически аспект именно законодателството, регулиращо работното време и пряко обвързаното с него право на почивка, стои в основата на зараждането и еволюцията на българското трудово право. След Освобождението на България се приемат първите закони, свързани с трудовото и социално право, които в периода на утвърждаване на новите за страната обществени отношения, развитие

на икономиката и институциите са призвани да поставят началото на правната уредба на трудовите отношения в третата българска държава. Такива са:

- Закон за развитие на народната промишленост от 1883 г.
- Закон за насърчаване на местната индустрия от 1894 г. (с изменение и допълнение от 1909 г.).
- Закон за женския и детския труд от 1905 г.
- Закон за инспектората по труда от 1906 г.
- Закон за хигиената и безопасността на труда от 1917 г. и др.

През 1905 г. е приет Закон за женския и детския труд в индустриалните заведения²⁴. Този закон действа и регулира обществените отношения при престирането на труд на най-уязвимата категория работници и служители в България в периода преди световните войни, когато в страната се наблюдава бързо развиващо се производство, породило необходимостта от работна сила. Предвид необходимостта от регулация на този процес и най-вече с оглед поставянето на правна рамка за закрила на женския и детски труд се приема този специален нормативен акт. Законът за женския и детския труд е ограничен, както по приложното си поле, така и по отношение на субектите, които попадат под защитните му разпоредби – отнася се само за труда във фабричните заведения, занаятчийските работилници, мините и кариерите и каквото и да било друго индустриално предприятие; не регулира трудовите отношения в търговията, земеделието, транспорта, домашния труд и др.²⁵

²⁴ Във Великобритания наредения на такава защита има още от 1803 г., а в Австрия от 1885 г. На учредителния конгрес на Първия интернационал, състоял се в Женева на 26.09.1906 г., в приетите решения е посочена необходимостта от сътрудничество на международния пролетариат в борбата му против експлоатацията на женския и детския труд. Аналогичен закон във Франция е приет през 1841 г., като с него се забранява полагането на труд от деца до 9-годишна възраст и нощния труд за децата до 13 г.

²⁵ Закона регламентира продължителност на работното време: макс. 10-часов работен ден за жените, 8 за децата от 12 до 15 години и 6 часа за 10-12 години; минимална възраст – 12 години; има изключения – заведения със специален указ – 10 г.; за работа в мините – минимум 15 г., а в други опасни производства – 18 г.; за жени е забранено да работят в мини и кариери; нощен труд – от 20:00 до 5:00 часа (1 апр. – 1 окт.) и 18:00 до 6:00 часа (1 окт. – 1 апр.); забранява се на жени и деца под 15 години; задължителни почивки – за 8-часов работен ден –

Няколко години по-късно, през 1907 г., е приет Закон за инспектората по труда, този нормативен акт няма пряко касателство върху уредбата на института почивка, но с него се допринася за цялостното развитие на трудовото право в България в т.ч. и правото на почивка. Законът регламентира общия контрол върху стопанска дейност в страната, както и приложението на нормите на ниво предприятия.

През 1917 г. двата горепосочени закона са отменени с приемането на Закон за хигиената и безопасността на труда. Целта на този закон е създаването на по-цялостна концепция за закрила на работниците и служителите. През 1920 г. България става член на Международната организация на труда (в момента част от Организация на обединените нации (ООН), която е създадена през 1919 г. Това дава възможност за пряко взимстване на водещи принципи и достижения в отрасъла.

Разгледаните по-горе актове поставят началото както в развитието на трудовото законодателство, така в частност и на институтите, свързани със закрилата на труда. В този смисъл те са основата за развитието на източниците на почивката и отпуска в българското трудово право. Цялостният процес по изменение на българското законодателство в периода на социалистическо развитие на страната няма да бъде проследяван в настоящото изследване, като само отделни актове ще бъдат ползвани за извършване на ретроспекция в части от изследването при извършване на конкретна ретроспекция на норми.

В йерархията на източниците важна роля заемат и недържавните, като при тях в максимална степен могат да се отразят както съвременните тенденции и процеси, така и особеностите на труда на различните нива. Тези актове са динамични, отчитат волята на страните (предвид реда за тяхното приемане и изменение).

В обобщение можем да отчетем, че източниците на почивката в българското трудово право:

➤ стоят в основата на развитието на правният отрасъл, защото

1 час; 10-часов – 2 часа; едnodневна междуседмична почивка за жените и децата до 15 г.; родилки – един месец почивка след раждане.

са призвани да осъществяват една от основните му функции;

- отразяват социалния характер на държавата през отделните периоди от нейното икономическо и политическо развитие;

- обвързани са с международните и в частност европейските норми в областта, като в определени аспекти българският законодател е заложил елементи на тези институти, надхвърлящи препоръчителните минимуми;

- отразяват общите специфики на източниците на трудовото право – многостепенност, многообразие, различни субекти, които могат да приемат актове.

Правният институт почивка е с близо стогодишна история, преминал през различни исторически етапи в развитието на законодателството на Третата българска държава и отразяващ спецификите на отделните исторически периоди. **В съответствие със спецификата на обществените отношения, характерни за всеки един от тези етапи, може условно да се извърши и периодизация в развитието на правото на почивка:**

- **След освобождението на България и поставяне началото в развитието на българската икономика и държавност.** В този етап е особено значимо виждането на българския законодател за труда отразено в първите актове на трудовото ни законодателство и най-вече за неговото регулиране и създаването на рамки, съответстващи на тези в развитите европейски страни.

- **В периода на социалистическо развитие на България.**

- **В периода след 1989 г.** – демократично развитие на страната и реализирано членство в ЕС.

Високата социална ценност и обществена значимост на правото на почивка е признато от българския законодател и то е въздигнато в конституционно право в още в конституцията от 1947 г.

В европейското право почивката е обект на отговорно отношение на страните-членки на ЕС и обект на законодателно уреждане в източниците на общността. В преамбюла на Директива №2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време е заложено, че всички работници трябва да ползват почивка с доста-

тъчна продължителност. Понятието „почивка” се изразява в единици за време, т.е. в дни, часове и/или части от тях. Работниците в Общността трябва да ползват ежедневни, седмични и годишни почивки с минимална продължителност и почивки по време на работа с достатъчна продължителност. В този смисъл е необходимо да се постави и ограничение на максималната продължителност на седмичното работно време.

Развитието на института е не само на нормативно ниво, а паралелно със законодателната еволюция се усъвършенства и правната теория. Видни български правни доктриналисти (Ил. Янулов 1946, Л. Радоилски 1957, Кр. Милованов 1988, В. Мръчков 1978, 2000, 2012, Ат. Василев 1997, Кр. Средкова 1993, 1994 и др.) са посветили изследванията си на същността, правните признаци и видове почивки. Извършването на ретроспективно изследване в техните трудове очертава еволюцията в развитието на правния институт, тенденциите обусловени от съответния исторически период и влиянието на икономическите условия върху законовата уредба и реализацията на правото на почивка.

В българското законодателство липсва легална дефиниция на понятието „почивка”. В КТ законодателят е използвал подход за директно видово определяне, като по този начин поставя акцента върху правната уредба на отделни разновидности и техните специфики, а белезите на общото понятие се извличат по пътя на правния анализ и тълкуване на нормите.

В съпоставителен план на европейско ниво уредбата е по-детайлна, като освен видовете почивки е дадено и определение на понятието в Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г., относно някои аспекти на организацията на работното време в чл. 2, т. 2. Според дефиницията на нормата **„почивка” означава всеки период, който не е работно време.** Това минималистично определение е обобщение на виждането на европейския законодател, който използва техниката на определяне на понятието посредством друго пряко свързано понятие – „работното време”. По-конкретно аргумент на противното в рамките на времево измерение, с което се свързва същността на двете правни

фигури. В текста на тази дефиниция ясно се открояват два периода от време:

➤ **на работно време**, т.е. такъв времеви отрязък, в който работникът или служителят престира труда си в полза на работодателя и

➤ **период на почивка** – всеки друг период, в който лицето извършва действия с цел отмора, възстановяване, задоволяване на лични и семейни цели и т.н. или всичко онова, което характеризира живота му извън задължението за престиране на работната му сила.

Европейският законодател умело е кумулирал двата периода, за да постигне единство в реалното жизнено време на физическото лице (явяващо се работник или служител), като същевременно е избегнал намеса на други признаци. По този начин определението се явява база в развитието на видовото разнообразие на почивката в европейското право и същевременно то се надгражда с белезите, характеризиращи отделните разновидности регламентирани в Директивата.

В българското трудово право няма единомислие на всички автори, относно същността на почивката²⁶.

На теоретично ниво почивката може да бъде определена, като **краткотраен период от време, през който работникът или служителят не дължи работната си сила в полза на работодателя, с основна цел нейното възстановяване или постигането на цели, свързани с културни, спортни и други занимания на лицето**²⁷.

За извеждането на това теоретично определение е използван комплексен подход, съчетаващ анализ на нормативната уредба на почивката, извличане на белези посредством анализ на свързани правни институти и ползване достиженията на правната доктрина.

Правото на почивка е функционално свързано с правото на

²⁶ Средкова, Кр. Цит. съч. 2010, с. 198-205; Мръчков, В. Трудово право. София: Сиби, 2012, с. 355-392.

²⁷ Радоилски, Л. Трудово право. Цит. съч., с. 353-356; Средкова, Кр. Работно време и почивки. София: Св. Кл. Охридски, 1995, с. 50-57; Средкова, Кр. Коментар на кодекса на труда, с. 484-486; Средкова, Кр. Цит. съч., 2012, с. 198-205; Василев, Ат. Трудово право. Цит. съч., с. 235-236; Мръчков, В. Трудово право. Цит. съч., с. 355-392.

труд, като в тази зависимост то се обуславя от престирането му и съответно е с пряка насоченост към възстановяването на работната сила, изразходвана в трудовия процес.

Почивката, от систематична гледна точка, като нормативна уредба, е разгледана в глава VII „Работно време и почивки“. Това място не е случайно подбрано от законодателя, то отразява връзката между двата правни института – работно време и почивка – и отново отчита производния характер на почивката, но същевременно отразява и самостоятелен характер на института, предвид различното му предназначение. Този извод е изведен от законовата регламентация на чл. 151, ал. 2 от КТ²⁸.

Почивката е право, което обичайно се полага и реализира след определено работно време. Именно в това се отразява, както нейния производен характер от базисното право на труд, така и **зависимостта между трите трудовоправни понятия: труд, работно време, почивка.**

В основната хипотеза предназначението на почивката е да възстанови работната сила, изразходвана през определено работно време и да подготви работника или служителя за обичайно, периодично и качествено престиране на труда по трудово правоотношение.

Именно в тази си същност почивката в най-пълна степен отразява социалната идея и закрилата на труда, която стои в основата на зараждането на трудовото право и се явява един от двигателите за неговото еволюционно развитие.

В съвременното трудово право закрилната функция на отрасъла е тази, която е с акцент опазване на интересите на работниците и служителите и съответно тя наред с производствената функция, насочена предимно към интересите на работодателя поддържат баланса и осигуряват равнопоставеността на страните в трудовоправната връзка. В контекста на закрилната функция се разкрива най-ясно социалната и житейска същност на правото на почивка. Право приз-

²⁸ Чл.151 (2) Почивките не се включват в работното време (3) (ДВ, №100, 1992, изм. ДВ, №25, 2001, в сила от 31.03.2001 г.) В производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, работодателят осигурява на работника или служителя време за хранене през работното време.

вано да служи за изпълнението на закрилната функция и в тази връзка базирано на конституционния текст на чл. 16 от Конституцията²⁹ и на законовия – чл. 1, ал. 3 от КТ³⁰.

Текущото трудово законодателство в КТ определя почивката, като субективно право на работника или служителя. Спазвайки двустранния характер на правната връзка по индивидуалното трудово правоотношение, реализацията на правото, неговото „въвеждане в действие“, е вменено в задължение на работодателя.

Разгледана зависимостта: труд (работна сила) – работно време – почивка всички елементи тези съставляват част от законовото съдържание на трудовия договор³¹.

Актуалната нормативна уредба на правото на почивка отразява както развитието на трудовото ни законодателство и съответно разбирането на българския нормотворец за ролята на този правен институт в цялостния трудов процес, така и е повлияна от достиженията на европейския законодател, явяващ се създател на наднационални норми с приоритетен характер за страните-членки на ЕС. В този смисъл съвременното ни трудово право компилира в своите норми не само регулация на обществените отношения в българския трудов пазар, но и проблеми, тенденции и виждания на по-глобални процеси.

Към актуалната нормативна уредба могат да бъдат отправени и някои критични бележки, които са свързани с липсата на **достатъчна прецизност на текстовете. По-конкретно такива са:**

- ✓ Липса на законова дефиниция, от което следва:
- неяснота в приложението на нормите;
- смесване с елементи от други сходни понятия;
- противоречива съдебна практика;

²⁹ Чл. 16. Трудът се гарантира и защитава от закона.

³⁰ Чл.1 (3) (Предишна ал. 2 – ДВ, №2, 1996, изм. ДВ, №25, 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Този кодекс цели да осигури свободата и закрилата на труда, справедливи и достойни условия на труд, както и осъществяване на социален диалог между държавата, работниците, служителите, работодателите и техните организации за уреждане на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения.

³¹ Вж. Мръчков, В. Трудово право. Цит. съч., с. 356.

✓ Противоречие в нормативните текстове. Съгласно чл. 139, ал. 4 от КТ, в зависимост от характера на труда и организацията на работата работният ден може да бъде разделен на две или три части (т.е. една или две почивки), а според чл. 151, ал. 1 от КТ работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки. Очевидната неяснота следва да бъде разрешена на нормативно ниво в закон по един от двата варианта – или да се приеме, че 2 почивки е максимумът, или че няма определен максимум. Опит за регламентация е направен в чл. 6 от НРВПО. Въвеждането на горна граница в броя на почивките е излишно императивна намеса в договора между работник и работодател. Принципите на свобода на договарянето и автономия на волята следва да бъдат ограничавани само при наличието на оправдан обществен интерес (защита на по-слабата страна, злоупотреба с право), каквато в случая е трудно обозрима.

В заключение, след извършеният обзор и анализ в източниците на почивката в българското трудово право, можем да направим извод за цялостна и последователна грижа на държавата за уреждането на това значимо по своята същност право, без което не бихме могли да говорим за трудов процес, поставящ равенство в правата на двете страни – работник и служител и работодател.

Правото на почивка е субективно трудово право и като такова то притежава белези, характерни за трудовите права, с отразяване на неговата индивидуалност посредством белези, отличаващи го от други права в групата, но и отразяващи близостта му до права в гражданското право, предвид близостта на правните отрасли.

С оглед правилното изясняване на видовете почивки и цялостното изследване на приложението им е от важно значение изясняването на същността на това право. В своята нормотворческа дейност съвременният български законодател е следвал строгите механизми за изграждането на това субективно трудово право. За тази цел е изградил и доразвивал източниците му по начин, позволяващ детайлизация в същността на понятието и едновременно с това съдържащи и гаранциите за защита на правото.

Предходното изложение представи йерархичната структура на

източниците в съвременното българско право, които тук ще бъдат ползвани единствено с оглед изясняване на конкретното трудово право на почивка.

На ниво върховен закон субективното право на почивка е разглеждано в логическата последователност на нормите, вързани с правото на труд. В това свое място то следва законодателната конструкция, която в модела на Конституцията от 1991 г. е сполучливо изградена, следвайки традиционният подход от общото към конкретното. В случая общата норма на чл. 16 въздига като конституционна ценност труда и същевременно с това провъзгласява неговото гарантиране и защита от закона. Тази обобщеност е детайлизирана чрез компактно подредената съвкупност от норми, съдържащи основните трудови права на гражданите – чл. 48, 49 и 50. Именно сред тях, като един от аспектите в цялостната конституционна уредба и закрила на труда, е регламентирано правото на почивка. Характеризирайки конституционната уредба на трудовите права отчитаме и значимостта на отделните компоненти, които предвид мястото, което са заели, отразяват отношението на съвременния български законодател към въпроса за труда и ролята му за развитието на обществото. В този смисъл можем да направим извод за задълбоченост, модернизъм и собствен облик на конституционната уредба на трудовите права³². Тези характеристики се извличат от конституционната конструкция, която позволява както самостоятелно изследване и тълкуване на отделните норми – източници на трудови права – така и многопластовото им разгръщане с цел изясняване на същността на всяко едно посредством връзката с общите, така и с оглед съотношението му спрямо сходните конкретни субективни права в общото съдържание на правото на труд.

Правото на почивка се съдържа в третото ниво на конституционна регламентация: в чл. 48, ал. 5. Регламентацията на правото на труд в разпоредбата на чл. 48 е още едно потвърждение за уникалността и модернизма на конституционната уредба на трудовите пра-

³² Вж. Друмева, Е. Конституционно право. 2013, с. 57-70; Мръчков, В. Конституционализиране на трудовото право. // Актуални проблеми на трудовото и осигурително законодателство. Т. II. София: Св. Кл. Охридски, 2007, с. 59-67.

ва. От една страна, нейното изграждане и систематично място следва традициите за многостепенност на източниците на трудовото право, но приложени в рамките на един нормативен акт³³. От друга страна, вътрешната конструкция на нормата също разкрива многопластовост, отново по оста „обща – специална уредба“³⁴. Правото на почивка се явява едно от взаимосвързаните трудови права, явяващи се елементи от съдържанието на правото на труд³⁵. Тази богата конструкция на нормата позволява систематично тълкуване, което следва да се разглежда както в посока самостоятелност на отделните права, така и да се изследва в тяхната зависимост спрямо общото право на труд. В българската правна теория се застъпват различни становища относно видовата принадлежност на конкретните права. Според проф. Друмева³⁶ те могат да се определят като „съпровождащи права“, т.е. такива, които стоят въвн от правото, което съпровождат, т.е. от конституционното право на труд по чл. 48, ал. 1. Проф. В. Мръчков застъпва тезата, към която можем да се присъединим и споделяме: че тези права са част от основното право на труд³⁷. Този извод се налага, както от мястото което заемат в една и съща норма – чл. 48. Самостоятелното им уреждане в отделни алинеи идва да потвърди единствено значимостта, която законодателят прокламира спрямо тези права. Респективно на тази тяхна конституционна определеност е и нивото на дължимата права защита.

³³ Нивата на конституционна регламентация са с две основни опорни точки – чл. 16 – систематично място в Основни начала, глава I и общото конституционно право на труд – чл. 48 – глава II. Основни права и задължения на гражданите.

³⁴ Общата уредба на правото на труд се съдържа в чл. 48, ал. 1, 3 и 4, съответно ал. 2 е специална предвид закрилната функция на държавата спрямо правото на труд на лицата с увреждания, а конкретните субективни трудови права са сърцевината в уредбата и се съдържат в ал. 5.

³⁵ Работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответно на извършената работа, както и на почивка и отпуск, определени със закон.

³⁶ Вж. Друмева, Ем. Конституционно право. Цит. съч., с. 764-756.

³⁷ Вж. Мръчков, В. Субективно право и субективни трудови права. София: Сиби, 2017, с. 166-167.

1.1.2. Източници и обща характеристика на отпуските

Отпускът е класически институт на трудовото право, с богата уредба не само в националното ни законодателство, но и в универсални международни актове и в правото на ЕС.

Международни източници, уреждащи правото на отпуск са:

- Европейска социална харта чл. 2, т. 3 – изискваща осигуряването на платен годишен отпуск в размер най-малко на четири седмици;
- Конвенция №52, относно платените отпуски, 1936 г.;
- Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време - член 7. Годишен отпуск, в частност изискваща: 1. Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени от националното законодателство и/или практика. 2. Минималният период за платен годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

Правото на отпуск на работниците и служителите е едно от основните им права, установено и гарантирано от Конституцията (чл. 48, ал. 5) и Кодекса на труда (глава осма. Отпуски, чл. 155-178, част от уредбата е разпръсната и в други разпоредби чл. 92, ал. 2, чл. 224, 305, ал. 4 и др.). Нормативната уредба на отпуските се съдържа и в редица други закони и подзаконови нормативни актове (Закон за държавния служител, Кодекс за социално осигуряване, Закон за местното самоуправление и местната администрация, Наредба за работното време, почивките и отпуските, Наредба 3 за реда и изискванията за определяне правото на допълнителен платен годишен отпуск за работа във вредни за здравето условия или за работа при специфични условия и др.).

Българската правна доктрина е богата на изследвания в различни аспекти на този правен институт (Янулов 1946, Радоилски 1957, Милованов 1988, Мръчков 1978, Мръчков 2000, Мръчков 2012, Василев 1997, Средкова 1993; Средкова 1994 и др.) Тези теоретич-

ни разработки дават ретроспекцията в развитието на отпуска в българското трудово право и същевременно поставят актуалните за времето си проблеми и служат, като двигател в еволюцията на института.

Действащата правна уредба урежда видовете отпуск, тяхната продължителност и ползване. В българското трудово законодателство липсва легално определение на понятието „отпуск”. Такова не се среща и в конвенциите на Международната организация на труда. При изграждането на систематиката в правната уредба на отпуска законодателят е използвал сходен подход, както при почивката. Този подход е практически ориентиран към отделните видове, но не може да се отчете че има и редица недостатъци. Като критика към изграждането на законодателната уредба на отпуска могат да се отправят критични бележки, част от които са аналогични с тези при почивката (предвид близкия характер на правните фигури и систематично обвързаната нормативна уредба):

- липсата на законова дефиниция създава многообразие от субективни виждания в практиката по приложението на института, които в определени случаи не са равнозначни; в тази връзка като една от последиците е и разнопосочна съдебна практика;

- липса на законово дефиниране на конститутивните белези на отпуска, предполагащо смесването му с белези от други сходни правни институти.

Наред с негативите този законодателен подход се явява стабилен за нашето трудово право, предвид действието му от приемането на КТ до настоящият момент. Сходство с него се откриват и в чуждестранни законодателства, което е в подкрепа на това, че трудовото законодателство, в стремежа си да даде все повече свобода на страните, е предвидило тази възможност още при първоначалната регламентация на отпуска. Можем да отчетем като положителен момент именно възможността при настоящата уредба дефинирането на понятието „отпуск” да се извърши на теоретично ниво, базирайки се на анализ на наличната правна уредба, опита от практиката по приложението на нормите и достиженията в познанието за този правен институт извлечени от правната доктрина.

В правната доктрина са разработени множество определения, в които се съдържат същностните черти на това понятие.

Няколко са основните признака, които характеризират понятието отпуск.

На първо място – освобождаването на работника или служителя от задължението да предоставя временно работната си сила на работодателя. Това е белег, който е базисен за изграждане на разбирането за същността на института. Над него се надграждат другите признаци, които дават пълнотата в понятието и служат за детайлизацията отграничаването му от сходни понятия. Освобождаването на работника или служителя от това задължение всъщност разкрива комплекс от взаимосвързани ангажменти, които той като страна по индивидуалното трудово правоотношение дължи на работодателя в изпълнение на трудовата си функция. Комплексът от задължения, свързани с възложената работа, са същностната част от съдържанието на трудовото правоотношение и са детайлизирани в пълнота в длъжностната му характеристика. Тези задължения обаче не изчерпват цялото съдържание от задължения на работника или служителя. По време на периода на отпуск работника или служителя се освобождава от задълженията:

- да се явява навреме на работа и да бъде на работното си място до края на работното време;
- да се явява на работа в състояние, което му позволява да изпълнява възложените задачи и да не употребява през работното време алкохол или друго упойващо вещество;
- да използва цялото работно време за изпълнение на възложената работа;
- да изпълнява работата си в изискуемото се количество и качество;
- да спазва техническите и технологическите правила;
- да спазва правилата за здравословни и безопасни условия на труд;
- да изпълнява законните нареждания на работодателя;
- да пази грижливо имуществото, което му е поверено или с което е в досег при изпълнение на възложената му работа, както и да

пести суровините, материалите, енергията, паричните и другите средства, които му се предоставят за изпълнение на трудовите задължения;

- да спазва вътрешните правила, приети в предприятието, и да не пречи на другите работници и служители да изпълняват трудовите си задължения;

- да съгласува работата си с останалите работници и служители и да им оказва помощ в съответствие с указанията на работодателя.

Независимо от периода на отпуск за работника или служителя се запазват група задължения, които не касаят пряко престирването на работната сила, но са свързани с трудовото правоотношение и с правната връзка между страните:

- да уведоми работодателя за наличие на несъвместимост с изпълняваната работа, когато по време на осъществяването за него възникне някое от основанията за недопустимост по чл. 107а, ал. 1;

- да изпълнява и всички други задължения, които произтичат от нормативен акт, от колективен трудов договор, от трудовия договор и от характера на работата.

- да бъде лоялен към работодателя, като не злоупотребява с неговото доверие и не разпространява поверителни за него сведения, както и да пази доброто име на предприятието.

На второ място – продължаване на съществуването на трудовото правоотношение между страните. Правната връзка между страните се запазва, тъй като отпускът не е от категорията юридически факти, които са годни да доведат до прекратяването на правоотношението. Напротив, той е въздигнат от законодателя в основно право на работника или служителя, което не само че няма прекратителен характер, но се грижи за нормалното съществуване и ефективност на трудовото правоотношение.

По време на отпуск част задълженията (пряко свързани с трудовия процес) се преустановяват за периода.

На трето място – пряко свързан с предходния и произтичащ от него признак е **промяна във функционирането на трудовото правоотношение** – то преустановява своето активно и пълноценно съ-

ществуване и се трансформира във фаза с различно предназначение, но отделена от прякото престиране на работна сила. Каквито и да са разновидностите на отпуски и съответното им предназначение, работника или служителя и работодателя не изпълняват същността на трудовоправната си връзка. Работният процес, осъществяван по това индивидуално трудово правоотношение е спрян.

На четвърто място – дължимо поведение на страните. Въпреки липсата на реално изпълнение по време на отпуск страните следва да спазват и да изпълняват ангажименти една към друга. От страна на работника или служителя се запазва ангажиментът след изтичане на периода на отпуск да се върне на работното си място и да продължи изпълнението на трудовата си функция, както и в рамките на самия отпуск да изпълнява всички отговорности към работодателя, свързани с коректност по връзката. От страна на работодателя също се дължи определено поведение към работника или служителя, който е в отпуск (например дължен е да запази работното му място, и др.).

Тази ангажираност е двустранна и в това се изразява сложната правна същност на отпуската. Той не е само субективно право или правна възможност за едната от страните по правоотношението – работника или служителя и респективно задължение за работодателя да осигури или прецени неговото ползване. Отпускът отразява и ангажираност на страната, в чиято полза законодателят е предвидил това право. Работникът или служителят е отговорен за своето поведение по време на отпуск и конкретно за действия, с които би увредил интересите на работодателя.

Двустранно е въведено и изискването за ползването на платения годишен отпуск, при което законодателят е предвидил период, след изтичането на който същият се погасява по давност и това ангажира и двете страни с поискване, респективно предоставяне.

Отпускът е въздигнат от Конституцията в самостоятелно право за работника или служителя – чл. 48, ал. 5. За разлика от предходните две конституции сега действащият върховен закон обособява самостоятелност и по този начин поставя разграничение между почивката и отпуската. И двете права са компонент към основното право на

труд и съответно на това можем да изведен техния производен характер.

Явявайки се конституционно регламентирано право отпускът се ползва с най-високо ниво на правна гаранция и защита при неговото реализиране.

Предвид лаконизма и високата степен на абстрактност на конституционните норми същността на отпуска се разгръща на законово ниво в Кодекса на труда. В по-горния анализ бе посочен подходът на българския законодател при систематичното изграждане на уредбата и най-вече липсата на законова дефиниция на общото понятие „отпуск”. Традиционно в трудовото ни право понятието се регламентира само на видово ниво, което обаче не винаги дава ясни индикации относно същността му. В тази връзка са и различните модели при определяне на видовете отпуск. Със значимост се откроява изсяняването на същността при отделните видове, а именно субективно право или правна възможност се явяват.

Изграждайки модела на понятието „отпуск” водещо е конституционното право, което е неотменимо по реда на обикновеното законодателство.

На тази основа в законодателството са изградени два модела³⁸:

- отпуск – субективно право;
- отпуск – правна възможност.

В първия модел законодателят закрепва отпуска в неговата значимост, като социално благо и съответно на това регламентира нивото на неговата правна гаранция и закрила за реализацията му. В категорията на това социално благо могат да се отнесат всички видове платени отпуски по българското законодателство, където независимо от тяхното предназначение е отчетена значимостта им за носителя на правото – работника или служителя – като са отчетени негов интереси, свързани с отделни аспекти от личността му: право на възстановяване на работната сила, право на опазване на здравето му, лични права и др. За упражняването на правото на отпуск е не-

³⁸ В този смисъл вж. Йосифов, Н. Правна уредба на отпуските в Република България. София, 2003.

обходимо кумулативното наличие на няколко компонента:

✓ Установените от закона предпоставки за съответния вид отпуск.

✓ Заявена воля на носителя на правото – конкретния работник или служител по индивидуалното трудово правоотношение. Това волеизявление е насочено обичайно към насрещната страна по правната връзка – работодателя, тъй като той обичайно разрешава ползването на отпуск и конкретизира период, начало, край и др. В определени случаи например при отпуск поради временна неработоспособност адресат се явява компетентният здравен орган, който при наличието на предпоставките разрешава отпуск, а работодателят следва единствено да бъде уведомен.

При втория модел отпускът е правна възможност, като това рефлектира най-вече върху възможността за неговата реализация, която е зависима от преценката на работодателя. Тоест не говорим за предназначение на отпуск с по-малка значимост, а за различен ред, по който се ползва благото. В този модел страните са в позицията си на равнопоставеност в трудовоправната връзка, но работникът или служителят следва да обоснове необходимостта от ползването на съответния вид отпуск – правна възможност, а работодателя да отчете отражението, което ще окаже отсъствието на лицето върху трудовия процес.

Предназначението на отпуска е разнообразно, но то трябва да бъде изрично признато от закона за достатъчно важно, за да доведе до освобождаване на работника или служителя от изпълнението на неговите трудови задължения. Тоест законодателят трябва да признае отпуска като субективно право или правна възможност на работника или служителя. То може да бъде време за:

1. Възстановяване на работната сила вследствие изпълнението на трудовите му задължения за продължителен период от време, тоест да служи за отдых от натрупаната умора.

2. Възстановяване на нарушената трудоспособност, причинена от заболяване, трудова злополука и др. подобни причини.

3. За изпълнение на граждански и други задължения.

4. За удовлетворяване на лични, професионални, семейни за-

дължения и интереси.

От видовото разнообразие на регламентираните в трудовото ни право отпуски можем да затвърдим направения извод за социалната значимост на отпуска. Най-тясна е връзката с правото на труд, като тази роля на отпуска е определяща за нивото на закрила на труда в съответната страна.

Най-общо можем да групираме видовете отпуск според тяхното предназначение и връзка с други права на лицето:

- Пряко свързани с трудовия процес.
- Извън трудовия процес, който от своя страна подлежат на детайлизация в зависимост към кои аспекти от живота и личността на работника или служителя се отнасят:
 - ✓ правото на образование – чл. 53, ал. 1 от Конституцията, за което се предвиждат учебни и творчески отпуски;
 - ✓ здравето на лицето – чл. 52, ал. 4 от Конституцията, обезпечено с отпуск за временна неработоспособност;
 - ✓ закрила на семейството и отглеждането на децата – отпуски за майчинство, за сключване на граждански брак, родителски отпуск;
 - ✓ закрила на вероизповеданията и др.

На база на посоченото до тук можем да дадем следното доктринално определение – **отпускът е временно освобождаване на работника или служителя от задължението му да предоставя на работодателя работната си сила, без това да води до прекратяване на трудовото правоотношение**³⁹.

³⁹ Андреева, А., Г. Йолова. Трудово право. Варна, 2015.

§1.2. Сравнителноправно изследване на институтите на почивките и отпуските с чуждестранни законодателни решения

Източниците на трудовото право в България се характеризират със своята множественост, те са значително на брой и в различна йерархичност в структурата на актовете. Това многообразие от актове се отнася не само за отрасъла като цяло, но и за изследваните трудовоправни институти. Те са в пряка зависимост от развитието на обществените отношения, които регулират. Предвид сложното и динамичното еволюиране на тези обществени отношения е и рефлектирането върху актовете, насочени към тяхното уреждане. Не е възможно изчерпателното им уреждане в един нормативен документ, какъвто опит е направен с приемането на кодифициран акт, какъвто е КТ.

В европейската практика има установени три базисни модела на регулиране, които обхващат страни както от континенталната правна система, така и от англо-саксонската. Тези модели са основани на законодателните решения, въведени в развитите европейски страни, с което установяват различен подход за нормативна регламентация, но обвързан с обществените отношения в съответните страни и действащ положително.

➤ **Френски модел** – характерен е с единност на източниците и пълна кодификация на нормативната уредба. Един КТ, приет в края на миналия век с няколко хиляди члена, който урежда изчерпателно всички въпроси. Този модел има безспорно предимство, което е наложило се с времето на приложението му и изразяващо се най-вече в липса на несъгласуваност. Неяснота произтичаща от множеството актове с различна степен на юридическа сила, както е в България. Достоинствата на този модел ще бъдат по-детайлно представени по-долу в анализа на разпоредбите, регламентиращи аспекти в правото на труд и отпуск според френското законодателство.

➤ **Германски модел** – изграден на радикално противоположна плоскост, тъй като при него се залага на множественост на източниците. Трудовите отношения се регулират с отделни трудови закони

(Закон за закрила на инвалидите, Закон за закрила на младежкия труд и т.н.). Към момента моделът функционира добре, но предвид промяната в обществените отношения в последните години в немската правна доктрина се отправят предложения за кодифициране.

➤ **Смесен модел** – характерното за този модел е комбиниране на белези от предходните две системи. Базисно има един основен закон, който регламентира трудовите отношения и паралелно с него действат някои съпътстващи нормативни актове. Прилага се в бившите социалистически страни, включително по този модел е изградено и националното ни трудово законодателство, прилага се още в Белгия и в Холандия. Недостатък на модела в България е, че не е намерен балансът в него.

При сравнителноправния анализ в монографията са изследвани законодателствата на шест страни: Германия, Франция, Швейцария, Швеция, Холандия, Русия. С тази съпоставка се цели установяване на добри практики и взаймстване на положителни законодателни решения. Предвид различните законодателни решения избраните страни не са разглеждали последователно, а нормите са използвани в отделните части на изследването предвид необходимостта за съпоставка с българските институти.

С оглед на заложената идея за изграждане на изследването в три центъра е направена и сравнителноправната част, като в глава първа се систематизират съпоставки със страни, представителки на трите базисни модела (в глава трета са разгледани законодателни решения в други европейски страни с ярко изразена социална политика).

1.2.1 Законодателна регламентация в Германия

Основни източници, регламентиращи почивките и отпуските в Германия са: Закон за работното време (Working Time Act – <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbzbg/gesamt.pdf>), Закон за почасова и ограничена заетост (Part – Time and Limited Term Employment Act – <http://www.mayr-arbeitsrecht.de/wp-content/uploads/2016/05/Part-Time-and-Limited-Term-Employment-Act.pdf>), Закон за минималния платен годишен отпуск на работниците (Minimum Holiday for Employees Act – <https://www.gesetze-im-internet.de/>

bundesrecht/burlg/gesamt.pdf), Закон за защита на майчинството (Maternity Protection Act – <http://www.mayr-arbeitsrecht.de/wp-content/uploads/2016/05/Maternity-Protection-Act.pdf>), Закон за защита на младите работници (Youth Worker Protection Act – <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/jarbschg/gesamt.pdf>).

Доколкото правоотношенията за почивките и отпуските са пряко свързани и зависими в голяма степен от продължителността на работното време, в изложението допълнително и за прецизност е извършено изследване и на законодателната уредба, касаеща работното време и продължителността на работния ден.

На ниво източници съпоставката с българското законодателство разкрива различие по отношение на избрания законодателен подход. За разлика от българското трудово право, в което източниците на норми, регламентиращи почивките и отпуските, са концентрирани в кодифицирания акт – Кодекс на труда, а детайлизацията е в подзаконовата нормативна уредба, в немското трудово право е избран радикално противоположен подход за структуриране на уредбата. Приоритет се дава на специалните закони, които уреждат институти на почивка и отпуск, техните видове и съответно защита. Прави впечатление високата степен на законодателна грижа и въздигането на закрилната функция на различни видове отпуск, свързани с определени групи работници или служители, които законодателят е счел за нуждаещи се от специална закрила (майки, млади работници). В исторически ретроспективен аспект именно със Закона за закрила на женския и детския труд е поставено началото в развитието на българското трудово право. В актуалната нормативна уредба на почивките и отпуските закрилата по отношение на майките е част от уредбата на правните институти по КТ и по-конкретно внимание в настоящото изследване е отделено в глава трета.

По отношение на младите работещи за съжаление грижата на българския законодател не е детайлна, а откъслечна и съсредоточена основно в разпоредбите за работно време и забраната за полагане на нощен труд. В този смисъл е положителен опитът, който би могъл да се взаимства от немския законодател.

Нормативната регламентация на почивките се съдържа в Закона

за работното време. Този факт потвърждава обвързаността на двата правни института – работно време и почивка – което е традиционен подход и на българския законодател, който урежда почивките в глава VII. Работно време и почивки, раздел III. Почивки.

Без изрично да ги наименува германският закон въвежда сходни видове почивки с тези в българското трудово право, които са с различна продължителност и в съответствие с периода работно време, след което се полагат.

В чл. 4 е регламентирана най-краткотрайната почивка, тази в рамките на работното време, която прави впечатление с изрично обвързване на минималния размер с работните часове. При работно време от 6 до 9 часа, на работника му се полага почивка в размер на най-малко 30 минути, а при работно време повече от 9 часа – почивка с продължителност най-малко 45 минути. Почивките, съгласно изречение първо, могат да бъдат ползвани на части, всяка от която не по-кратка от 15 минути. Работниците имат право да работят повече от 6 часа без прекъсване.

Съгласно чл. 5, ал.1 служителите трябва да имат непрекъсната почивка с продължителност от поне 11 часа след края на ежедневното им работно време. Продължителността на посоченото в ал. 1 време за почивка може да бъде удължено по отношение на работещите в болници или други институции за лечение, ресторанти, други развлекателни заведения и такива за настаняване.

Този вид почивка съответства на междудневната почивка по чл. 152 от КТ. Освен чисто формалната разлика между двата законови текста, изразена в липсата на изрично обозначаване на видовете почивки, в немското право по същество може да се отчете разлика във времетраенето на почивката, която е в полза на българския закон, предвиждащ, че работникът или служителят има право на непрекъсната междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа.

Като разновидност на почивката са предвидените в чл. 9 **неделни и официални празнични дни**. Тази норма има аналог и в националното ни право, това е разпоредбата на чл.154 – празнични дни. Същността и на двете законодателства по отношение на празнични-

те дни е еднотипна. В немското право празниците са дни или части от деня, когато работата е преустановена поради религиозни и исторически причини или за общи събития. Различават се празници, които се приравняват към неделя, и кантонални или общи празници. Като разлика може да се посочи забраната за полагане на труд, въведена в немското право като законодателен механизъм.

В ал. 1, чл. 9 се посочва, че на работниците им е забранено да полагат труд в неделен ден и официален празник от 00:00 ч. до 24:00 ч.

Единственият федерален празник е 1 август. Той е равен и заплатен за работа в неделя. Характеристиките на федерален празник се свеждат до следното:

- федералният празник е ден без работа, равен на неделя;
- не се включва в броя на официалните празници;
- за федералния празник работодателят е длъжен да заплати пълни заплати.

Наемането на служители на федералния празник се регулира от съответните регламенти за работа в неделя. Когато не са приложими законови разпоредби, служителите могат да бъдат наети на федералния празник, ако това е необходимо поради оперативни причини. Почивките, признати от федералните закони, се приравняват към неделите. Само федералните празници са изрично обявени за платен отпуск. Кантоните са упълномощени да се равняват на осем от своите празници в неделя от 1 август (член 20а, параграф 1 от ArG, списък на seco). В тези дни работата е забранена, тъй като в неделя кантоните или общините могат да осигурят допълнителни почивки след посочените по-горе празници, но не се считат за еквивалентни на неделите по смисъла на ArG: ако те попаднат в работни дни, се считат за нормални работни дни, които не могат да бъдат обработвани по кантонални или общински разпоредби. След това се прилагат правилата за общинските почивки. Индивидуалните религии имат свои собствени празници, които не съвпадат с религиозните тържества, признати от кантоните. Работниците на такива религии могат да преустановят работата си, но следва да уведомят работодателя най-малко три дни предварително (член 20а, параграф 2 ArG). Това свободно време е неплатено или компенсирано (член 11 ArG, компен-

сация за неработно работно време).

При работен процес с редовни дневна и нощна смени началото или края на 24-часовата неделна или празнична почивка могат да бъдат изместени напред или върнати назад с до 6 часа.

Забраната може да бъде преодоляна, ако договорената работа не може да бъде изпълнена в определените работни дни, на служителите може да им бъде позволена да работят в неделен ден или на официален празник при наличие на определени обстоятелства, посочени в чл. 10 (напр. участие в аварийни, спасителни пожарни бригади; участие в поддържането на обществената сигурност и ред, функционирането на съдилищата и органите на отбраната; работа в болници и други институции за лекуване и полагане на грижи за лица; работа в ресторанти и други заведения за забавления и настаняване; участие в музикални представления, театрални постановки, филмови прожекции, изложби, представления и други подобни събития и др.).

Въпреки тези обстоятелства работникът не трябва да полага труд в поне 15 неделни дни от годината. Ако работи в неделен ден, полага му се заместващ почивен ден в период от две седмици. Ако служителят работи на официален празник, полага му се заместващ почивен ден в период от осем седмици.

За разлика от българското трудово право в Германия платеният годишен отпуск е регламентиран в отделен специален Закон за минималния платен годишен отпуск на работниците. В чл. 1 от него е провъзгласено правото на всеки работник или служител на платен отпуск за всяка календарна година. Минималният размер е поне 24 работни дни за годината, като всички календарни дни, които не са неделни или официални празници, се смятат за работни дни. Съгласно чл. 4 право на пълен годишен отпуск възниква след първите 6 месеца на трудовото правоотношение.

За разлика от нашето законодателно решение в немското право е въведено понятието „**частичен отпуск**”. Съгласно чл. 5, ал. 1 работникът има право на една дванадесета от пълния размер на платения отпуск за всеки прослужен месец.

Сходство между двете законодателства се наблюдава при прекратяване на трудовото правоотношение в хипотези на неизползван

отпуск, неизползваната част от него трябва да бъде заплатена на работника.

Немският закон е по-детайлен, като отново, както и при регламентацията за почивките, се наблюдава механизъм на характеризиране на белезите на понятие посредством забрана. Съгласно чл. 8 по време на отпуска на работника не е позволено да полага труд.

Специален закон в Германия регламентира закрилата на труда, полаган от младите работници. В кумулативно единство от норми немският нормотворец е обединил в обвързана последователност разпоредби относно работното време, почивките и отпуските, отразявайки спецификата във физиологията на младите работещи и съобразявайки праговете на минимална държавна закрила с това. В разпоредбата на чл. 2 от Закон за защита на младите работници се съдържат законовите дефиниции на понятията „дете” и „юноша”.

Съгласно чл. 2, ал. 1 – дете е лице, което все още не е навършило 15-годишна възраст, а във втората алинея е определението за юноша – лице, което е навършило 15-годишна възраст, но все още не е навършило 18 години.

Този закон има приоритетно приложение спрямо общият нормативен акт Закон за работното време и се прилага за работещи лица, попадащи във възрастовия диапазон определен в разпоредбата на чл. 2 (деца и юноши). Като пример за завишената грижа, изразяваща се при почивките в по-високи прагове на минималното време за почивка, може да се посочи почивката в рамките на работния ден, регламентирана в чл. 11. Почивките са с продължителност от поне:

- 30 минути за работно време повече от четири часа и половина до шест часа;

- 60 минути за работно време повече от шест часа.

Почивките се полагат в подходящо време, поне един час след началото на работния ден и един час преди края му. Младите работници не могат да бъдат назначавани за повече от четири часа и половина без почивка.

Интерес представлява и нормата на чл. 13, регламентираща **дневно свободно време**. След края на дневното работно време на младите работещи не може да им бъде позволявано да се връщат на

работно си място преди изтичане на непрекъснато свободно време от поне 12 часа. Тази императивна норма е задължителна за работодателите и тежестта за спазване на правото на междудневна поръчка им е вменено в задължение. Именно работодателят следва да контролира спазването на нормите на непрекъснатото свободно време и да не допуска работници да осъществяват труд в нарушение на минималните граници на тази почивка.

Законът урежда редица други специални правила, част от които ще бъдат представени предвид обвързаността им с изследваната проблематика. Юноши могат да полагат труд само в периода от 06:00 ч. до 20:00 ч., като съществуват някои отклонения, посочени в настоящия закон (чл. 14). Юноши могат да бъдат наемани за труд само до 5 дни в седмицата. Двата почивни дни в седмицата трябва да следват един след друг, ако това е възможно. Законът детайлно урежда почивката в събота⁴⁰ и изключенията, в които правилото може да се наруши: в болници, старчески домове и домове за деца; в сладкарници, фризьорски салони, хранителни магазини и др.; в транспортния сектор; в селското стопанство и животновъдството; в семейни къщи и др. Младият работещ трябва да почива поне два съботни дни в месеца.

По сходен начин чл. 17 регламентира **почивката в неделен ден**, като указва че в неделни дни, младите работещи не могат да упражняват труд. Съответно в ал. 2 са посочени хипотезите, при които правилото може да се наруши, а те са съпоставими с разгледащите случаи, касаещи съботните дни.

Младият работещ трябва да почива поне два неделни дни в месеца, всяка втора неделя. Юноши нямат право да работят на 24-ти и 31-ви декември след 14:00 ч., както и на другите официални празници.

Работодателят е длъжен да предостави платен отпуск на млад работещ за всяка календарна година. Отпускът е годишен и е в размер на:

- най-малко 30 работни дни, ако младият работещ няма на-

⁴⁰ чл. 16 – **Почивка в съботен ден**

(1) В съботни дни младите работещи не могат да упражняват труд.

вършена 16-годишна възраст към началото на календарната година;

➤ най-малко 27 работни дни, ако младият работещ няма навършена 17-годишна възраст към началото на календарната година;

➤ най-малко 25 работни дни, ако младият работещ няма навършена 18-годишна възраст към началото на календарната година.

Извършеният кратък преглед на уредбата на почивките и отпуските в немското право, предвиждащи специална закрила на държавата спрямо младите работещи, е добър законодателен подход, който може да бъде обмислен и от нашият законодател. Това може да бъде извършено както с допълнение в КТ, така и по пътя на самостоятелен нормативен акт, което няма да бъде изключение в трудовото ни право предвид многобройните и многообразни източници на отрасъла.

Извършеният анализ не претендира за изчерпателност на видовете отпуски и почивки, регламентирани в немското трудово право. Подбраните видове целят да представят някои норми, позволяващи съпоставка с аналогични в българския КТ, както и са представени видове, които не са залегнали в нашето право, но отразяват закрила към категории работници и служители, ползващи се със закрила в европейското и международното право – майките и младите работещи. Тези категории лица и съответно предвидените за тях почивки и отпуски са детайлно регламентирани в самостоятелни специални закони, което дава възможност немският законодател да съобрази спецификите на правните институти с особеностите на труда, полаган от тези групи работници и служители. Такъв законодателен подход показва високата социална роля, която се залага в правото на почивка и отпуск и съответно предвидените реални гаранции за тяхното ползване.

1.2.2. Законодателна регламентация във Франция

Френският законодател е постигнал цел, към която са се стремили множество други страни, но които не са успели до край да доведат идеята за единен кодифициран акт, явяващ се единствен източник на норми в област на трудовото право. Именно поради тази причина френското трудово право се счита за един от водещите мо-

дели, които наред с предимствата си имат и недостатъци, но са база за законодателно сравняване.

Основен източник по изследваната тематика, свързана с правните институти на почивка и отпуск, е Френският кодекс на труда (French Labour Code <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>).

В това изложение ще се представят текстовете в последователността на френския кодекс на труда, като целта е да се покаже обвързаността, която е преследвал чуждестранният законодател и на тази база да се проследи нормативната обвързаност между институтите на почивка и отпуск.

Френският кодекс на труда регламентира множество видове отпуски, подредени систематично, следвайки обвързаността с целите, за които се предоставят. Прави впечатление детайлната регламентация на отпуските и наличието на други специфични разпоредби, свързани със закрила на майчинството, правата на бащата при отглеждане на децата и цялостна грижа при отглеждането на децата.

Такива са например:

➤ **отсъствие и отпуск по майчинство** (чл. L1225-16, чл. L1225-17, чл. L1225-18, чл. L1225-19, чл. L1225-20, чл. L1225-21- чл. L1225-27);

➤ **специфични разпоредби относно кърменето** (чл. L1225-30, чл. L1225-30);

➤ **отпуск по бащинство** (чл. L1225-35);

➤ **отпуск за осиновяване** (чл. L1225-37, Чл. L1225-40, чл. L1225-43, чл. L1225-46-1);

➤ **отпуск за отглеждане на дете** (чл. L1225-47);

➤ **отпуск при болно дете** (чл. L1225-61);

➤ **отпуск за родителско присъствие** (чл. L1225-62, чл. L1225-63).

Част от тези видове ще бъдат детайлно съпоставени с българските законодателни решения в глава трета от изследването. Тук ще се анализират някои видове отпуски, които отразяват съвременната френска законодателна идея за този правен институт и го обвързват с тенденциите на трудовия пазар.

Отпуск за преквалификация е регламентиран в текста на

чл. L1233-71.

В дружества или предприятия с най-малко 1000 служители, както и други такива, посочени в закон, работодателят предлага на всеки служител, за когото е планирал съкращение поради икономически причини, право да ползва отпуск за преквалификация, който има за цел да позволи на работника да се възползва от обучения и други облаги при търсенето на нова работа. Продължителността на този отпуск не трябва да надвишава 12 месеца.

Отпускът започва, ако работодателят прецени такава необходимост, с оценка на уменията, която има за цел да се позволи на работника да определи професионалната си насоченост, за да се установи необходимото обучение за предстоящата преквалификация. Работодаателят заплаща всички предприети действия, свързани с отпуска за преквалификация. Този вид отпуск е съвременна реакция за закрила на труда и едновременно с това за повишаване на качеството на работната сила. В него кумулативно се преплитат елементи, относими както към работника или служителя, така и до работодателя. В типичният вид отпуск не се наблюдава насоченост към работодателя освен косвена. В този вид отпуск законодателят предоставя право на работник или служител с реален риск от уволнение да се възползва от тази преквалификация, която да му даде възможности за успешна реализация при търсенето на ново работно място. Респективно за работодателя се въвеждат нови задължения, които се наслагват над типичните за правният институт отпуск, а именно да заплаща дейностите по преквалификация.

Отпуск за работна мобилност

Съгласно чл. L1223-77 – в дружествата или предприятия по чл. L1233-71 отпуск за мобилност може да бъде предложен на работник от работодателя му, когато последният има сключен колективен трудов договор в сферата на управленското планиране на работа и умения. Този вид отпуск може да се осъществи в рамките на или извън компанията. Той е предвиден като алтернатива на предходния отпуск за преквалификация, тъй като съгласно чл. L1223-81 приетото от служителя предложение относно отпуска за мобилност, освобождава работодателя от задължение да му предложи отпуск за

преквалификация. Тези два вида отпуск нямат аналог по своята същност в българското трудово право.

В систематичната си последователност при изграждането на подредбата в кодекса френският законодател е поставил на следващо място нормите за работно време и почивки. Интерес представлява законовата дефиниция на понятието „**действителна работа**” (действително работно време), посочена в текста на чл. L3121-1. Съгласно нормата **действителното работно време** е времето, през което работникът е на разположение на работодателя и се съобразява с неговите указания, без да има възможност да извършва лични дела. Тази дефинитивна норма представлява интерес поради факта, че в българското трудово законодателство липсва легална дефиниция и това създава затруднения не само от теоретичен, но често и от практически характер, както при реалното ползване на правото на почивка, така и в хипотезите на реализиране на дисциплинарна отговорност спрямо работника или служителя при нарушаване на трудовата дисциплина и по-конкретно дисциплинарни нарушения, свързани с работното време.

Давайки законово определение на работното време френският законодател ясно очертава границата между него и правото на работника за почивка. Това е способ за защита на правото на почивка, който се извлича индиректно, но е важен, тъй като създава усещането за сигурност у работника в правото му на почивка и ненамеса на работодателя в личното време на лицето.

Следващата норма указва, че времето, необходимо за възстановяване, и времето, прекарано в почивки, се считат за действително работно време, когато отговарят на условията в чл. L3121-1. Времето, необходимо за обличане и събличане, когато ползването на работно облекло е определено със закон, договорни разпоредби, вътрешни правила или трудов договор, се овъзмездява във вид на почивка или под финансова форма. Тази норма отново е със стимулиращ характер, който може да се разглежда в два аспекта, от една страна с оглед спазването на безопасни и здравословни условия на труд, а от друга гледна точка цели осигуряване на допълнителни позитиви за работника.

Времето, прекарано в пътуване до работното място, не представлява ефективно работно време. Въпреки това, ако то надвишава обичайното време на пътуване от дома до мястото на работа, следва да се обезщети под формата на почивка или под финансова форма (чл. L3121-4). Съществува и допълнителна хипотеза, при която, ако времето за пътуване между дома и работното място е надвишено поради инвалидност, то може да бъде обезщетено под формата на почивка (чл. L3121-5).

Прави впечатление, че във френското законодателство разпоредбите, свързани с правото на почивка, са неразривно свързани с работното време и дори се съдържат като конструкция в една и съща правна норма. Тази цялост е отражение на възприемането на „времето“ като част от живота на физическото лице – работник или служител, като едно цяло, включващо работно време и лично време. Това е свързано с цялостната концепция за труда и по-конкретно с работната сила, която е неотменима част от личността на работника или служителя. Именно в тази връзка тясната обвързаност на работното време и почивката и разглеждането им като едно взаимозависимо цяло се явява гаранция за защита на интересите и на двете страни по трудовото правоотношение. От една страна за качествено престирание на работната сила в рамките на работното време, а от друга страна за запазване на личните интереси на работника или служителя, свързани с времето му свободно от трудов процес. В българското трудово право този подход е в основата на систематичното изграждане на двата правни института – работно време и почивка – но законодателят ни е заложил едновременно с това на известна дистанцираност и самостоятелност при изграждане на разбирането и същността на двете понятия.

Максимална продължителност на дневното работно време във Франция е регламентирана в чл. L3121-18. Дневните часове положен труд от един работник не трябва да надвишават 10 часа, освен в следните хипотези:

1. с разрешение на инспектор по труда;
2. в случай на авария;
3. в случаите определени в чл. L3121-19.

Респективно максимална продължителност на работното време за седмицата е както следва:

➤ През една и съща седмица максималната обща продължителност на работното време е 48 часа (л. L3121-20).

➤ При извънредни обстоятелства може да бъде разрешено надвишаване на общата продължителност, посочена в чл. L3121-20, до повече от 60 часа на седмица от административен орган и при определени условия (чл. L3121-21).

При достигане на работното време от 6 часа работникът да получава почивка с продължителност най-малко от 20 последователни минути. Аналогично на българското законодателство е изграждането на видовото разнообразие на почивките в зависимост от отработеното работно време, след което се полагат.

До тук бяха разгледани най-кратките почивки в рамките на работното време. Следващите по продължителност са:

➤ **Почивка между работни дни** – чл. L3131-1 – всички работници трябва да се ползват от почивка между работните дни в размер на най-малко 11 последователни часа, освен в посочените от закона случаи или при аварии.

➤ **Седмична почивка** – чл. L3132-1 – забранено е да се наема един и същи работник за повече от 6 дни в седмицата.

Продължителността на седмичната почивка е най-малко 24 последователни часа. В интерес на служителите седмичната почивка е в неделен ден. Изключения относно почивния ден в неделя, допуснати по отношение на някои институции, чиято дейност се явява задължителна поради ограничения на производството, развивания бизнес или обществените нужди, могат да се откажат от правилото за неделна почивка, определяйки почивния седмичен ден на ротационен принцип всяка седмица (чл. L3132-12).

Френският законодател е регламентирал хипотеза на спешна (неотложна) работа: в случай на такава работа, чието незабавно изпълнение е необходимо, за да се вземат мерки за предотвратяване на предстояща злополука или ремонт на работното място, на персонала, необходим за изпълнението на тази дейност, може да бъде преустановена седмичната почивка (чл. L3132-4). Тази възможност се

отнася както за работниците от съответната компания, така и за служителите на друго предприятие, извършващо ремонта по възлагане. И на двете изброени категории работници се полага компенсация под формата на почивка в размер, равен на преустановената седмична почивка.

Интерес представлява и законовото формулиране на почивките в зависимост от вида на индустрията, в която работникът или служителят полагат труд:

➤ **Сектори, търгуващи с бързоразвалящи се стоки или такива, които трябва да се справят с извънредно увеличение на обема на работа** – чл. L3132-5 – в посочените индустрии седмичната почивка на работниците може да бъде преустановявана повече от два пъти в месеца, като броят на отложените седмични почивки за година не трябва да надхвърлят общо 6 броя.

➤ **Работа в пристанища, докове и станции** – чл. L3132-6 – в пристанища, докове и станции на работниците по товаро-разтоварителната дейност им се полага седмичен ден почивка по общия ред, като тяхното работно време може да бъде удължавано съгласно признатите за това правила.

➤ **Сезонни дейности** – чл. L3132-7 – в някои индустрии, развиващи дейност само през част от годината, и в някои училища, седмичната почивка може да бъде отлагана, както е предвидено в чл. L3132-10, при условие че всеки работник е почивал поне два пълни дни в месеца, по възможност в неделен ден.

➤ **Работа по почистване и поддръжка на промишлени помещения** – чл. L3132-8 – седмичният ден почивка може да бъде намален до половин ден за служители, назначени за почистване и поддръжка на работни промишлени сгради, когато дейността на първите задължително трябва да се извърши в определения им седмичен ден за почивка, за да се избегне забавянето на нормалния работен процес на вторите. В този случай за две намаления на седмичния ден почивка с по половин ден се полага обезщетение под формата на цял ден почивка.

➤ **Работа в областта на националната отбрана** – чл. L3132-9 – в държавните институции, както и в тези, където работата се из-

вършва от името на държавата и в интерес на националната отбрана, седмичната почивка може да бъде преустановявана временно от съответните министри.

➤ **Промислени предприятия, работещи непрекъснато** – чл. L3132-10 – в промислени предприятия, работещи непрекъснато, седмичната почивка на служителите може да бъде ограничавана при следните условия:

1. през даден период на работа всеки служител получава определен брой почивни дни от по 24 последователни часа, които трябва да бъдат най-малко равни на броя на седмиците в този конкретен работен срок;

2. доколкото е възможно почивният ден на всеки работник трябва да е в неделя.

➤ **Охранители и портиери на промислени предприятия** – чл. L3132-11 – за тази група работници е възможно седмичният ден почивка да бъде ограничен, като за целта се полага обезщетение под формата на допълнителна почивка. Това ограничение не се прилага по отношение на работещите под 18-годишна възраст.

Отново традиционно за различните законодателства, но съобразно с установените разбирания, френският законодател разглежда **празничните дни като своеобразен вид почивка**. В нормата на чл. L3133-1 са определени за обществени празници: 1-ви януари; понеделникът на Великден; 1-ви май; 8-ми май; Възнесение господне; понеделникът след Петдесетница; 14-ти юли Успение Богородично; Все светии; 11-ти ноември; Коледа.

Френският кодекс предвижда пропуснатите работни часове поради почивка в празничен ден не подлежат на отработване. Почивката в празничен ден не може да доведе до редуциране във възнаграждението на работник с натрупан поне 3-месечен стаж в компанията или ведомството (чл. L3133-3). Тези разпоредби се прилагат относно сезонните работници, както и други служители, на които им се събира общ стаж от поне 3 месеца в дадена компания. Нормите не се прилагат по отношение на лицата, които работят от своите домове, както и по отношение на временно наетите служители.

Предвид значимостта и основният характер ще бъде разгледан

платеният отпуск във Франция. Целта е да бъде представена нормативната рамка, въвеждаща този вид отпуск във френският модел и едновременно с това да е направят нужните паралели и съответното взаимстване на добри практики, които могат да дообогатят българското трудово право.

Френският кодекс в нормата на чл. L3141-1 въвежда всеобщо право за всички работници на платен отпуск за сметка на своя работодател.

Служителите, върнали се от отпуск по майчинство или отпуск за осиновяване, имат право на платен годишен отпуск, независимо от периода на отпуск на другите служители в компанията (чл. L3141-2). Максималната продължителност на платения отпуск не може да надхвърля 30 дни.

Работникът има право на платен годишен отпуск, ако разполага с трудов стаж от поне два и половина месеца при определения работодател (чл. L3141-3). Отработен месец, при изчисляване продължителността на платения отпуск, се смята този, който се състои от четири седмици или 24 работни дни.

Счита се за действително отработено време при изчисляване продължителността на платения отпуск:

1. периодът на платен отпуск;
2. срокът на отпуска по майчинство, бащинство и за осиновяване на дете;
3. обезщетения под формата на почивка;
4. почивните дни, определени съобразно колективни трудови договори;
5. сроковете, в рамките на една непрекъсната година, по време на която упражняването на работа съгласно трудовия договор е спряно поради трудова злополука или професионална болест.

Отсъствието на служителя от работното му място не може да има като последица ограничаване на правото му за годишен отпуск, пропорционално на периода на неговото отсъствие. Когато сборът на изчислените отработени дни не е цяло число, правото на отпуск може да се ползва от последващия ден, обуславящ вече сбор в цяло число.

Назначените лица под 21-годишна възраст, до 30 април на предходната година, получават два допълнителни дни отпуск поради грижа за дете.

Разпоредбите, регламентиращи платения годишен отпуск във френския кодекс на труда, се явяват базисни, те не засягат правилата на конвенции, колективни трудови договори или трудови договори, които осигуряват платен отпуск за по-голяма продължителност (чл. L3141-9).

Във френското трудово законодателство е отделено специално внимание на младите работници. С оглед очертаване на кръга лица, за които са относими нормите, разпоредбата на чл. L3161-1 изброително указва, че млади работници са:

1. тези под 18-годишна възраст;
2. ученици под 18-годишна възраст, които по време на своето образование или под формата на допълнително такова участват във въвеждащи курсове в професионалните среди или кандидатстват за работни позиции.

Млади работещи не могат да бъдат назначавани на повече от 8 часа работа на ден и на повече от общо 35 часа на седмица. По изключение отклонения от тези разпоредби са възможни с до най-много 5 часа повече на седмица, след одобрение на инспектор по труда и лекар по трудова медицина. Дневното работно време, както и продължителността на работната седмица в никакъв случай не могат да надвишават тези на възрастните работници в службата.

Тези разпоредби указват минималните нива на законова закрила спрямо труда на младите работници. Във френското трудово право по аналогичен на българското право начин е предвидено надграждане в правата в посока по-благоприятни норми, което може да се постигне по пътя на колективното или индивидуално трудово договаряне.

Работодателите във Франция трябва да дават възможност и необходимата свобода на младите работници за участие в професионални курсове по време на работния ден. Това е едно допълнително задължение за работодателя, който наред с пряката грижа за организацията на работния процес, синхронизирана с грижа за младите

работници, следва да се грижи и за тяхното професионално израстване, което да бъде в рамките на работното време (чл. L3162-2). В съответствие с това е предвидено, че времето, прекарано за обучение в образователна институция, се смята за отработено време.

Всеки период на непрекъсната работа от страна на младите работещи не може да надхвърля повече от 4 часа. Когато дневното работно време е повече от 4 часа и половина, младите работещи имат право на почивка в размер на поне 30 последователни минути (чл. L3162-3).

Минималната почивка между работните дни не може да бъде по-малка от 12 последователни часа. За млади работещи под 16-годишна възраст минималната почивка между работните дни трябва да бъде поне 14 последователни часа (чл. L3164-1). Младите работници имат право на 2 последователни дни почивка на седмица, както и да не работят по време на празниците, признати със закон.

В сравнителен аспект френското и българското трудово законодателство са в близост по отношение на закрилната функция спрямо младите работници и служители. Разграничение се наблюдава по плоскостта на по-детайлна и дефинитивна уредба във Френския кодекс, което е продължение на цялостната концепция на френския законодател, който използва този подход по отношение на преобладаваща част от правните институти и понятия. Това е типично за модела, който е характерен с единството на източника и по този начин кумулира нормите на едно йерархично ниво. В отлика на това българският законодател изгражда уредбата, позовавайки се на многообразие и многостепенност на източниците, което неминуемо се отразява върху законодателната конструкция.

1.2.3. Законодателна регламентация в Русия

Основен източник по изследваната проблематика е Кодекс на труда на Руската федерация (Labour Code of the Russian Federation of 31 December 2001https://www.wto.org/english/thewto_e/acc_e/rus_e/WTACCRUS58_LEG_363.pdf).

Правото на почивка е регламентирано в Руската федерация по начин сходен с българското трудово законодателство от гл.т. на из-

точниците. На първо място в йерархията на нормативните актове то е уредено в разпоредбата на чл. 37 от Конституцията на Руската федерация, като неотменимо право на всяко лице – работник или служител по трудов договор.

Детайлната регламентация на почивките в руското трудово право се съдържа в кодифицираният акт Кодекс на труда на Руската Федерация. В разпоредбата на чл. 106 се съдържа легалното определение на понятието „почивка”. Законодателят е дефинирал, че почивката е времето, когато работникът е свободен от изпълнение на трудовите си задължения, което време той може да ползва по своя преценка. Тази дефинитивна норма представлява интерес доколкото освен прякото регламентиране на почивката тя постига и определяне на границата между две понятия – „работно време” и „време за отпих” (почивката). Именно посредством нея времето за почивка е предоставено за личните нужди на работника или служителя, както и му е дадена свободата да го използва по свое усмотрение. По този начин руският законодател, давайки ясната дефиниция за почивка, постига и още един допълнителен ефект: регулирането на продължителността на почивката. За разлика от българското законодателство, при което въведеният законов механизъм е за регламентиране единствено на видовете почивки и съответно тяхната продължителност, то в руското трудово право тази възможност съществува, но се допълва с още една. Този втори начин е за косвено определяне посредством ползването на другия правен институт – работното време и неговото времетраене, като по обратен аргумент се определя началото на почивката и нейният размер.

Видовото разнообразие на почивките в руското трудово право съответства на разнообразието, въведено и в българското законодателство. Като разлика в тази посока може отново да се отчете по-прецизната формулировка, въведен в разпоредбата на чл. 107 от КТ на Руската федерация⁴¹, в който в шест пункта са изброени видовете

⁴¹ чл. 107 – **Видове почивки**

1. почивки по време на работния ден (смяна);
2. дневни почивки (между смените);
3. почивни дни (седмична непрекъсната почивка);

почивки.

Тези разпоредби и видове са съобразени с общите формулировки, които касаят масовата категория работници и служители. За определени категории, които полагат труд в специфични условия, и отчитайки особения характер на дейностите, които извършват, руският законодател въвежда отделни видове почивки, съобразени с тези обстоятелства. Тази специална нормативна уредба е на подзаконово ниво. Такъв ат е Постановление на правителството на Руската федерация от 10.12.2002 г./877 за особености в режима на работното време и почивка на определени категории работници, имащи особен характер на работата.

В тази връзка можем да отчетем сходство в подредбата на източниците с руското и българското трудово право. По аналогичен начин е изграден и механизмът на ползване на недържавните източници. Както в България, така и в Русия голямо значение в изследваната проблематика имат колективните трудови договори и вътрешните актове на работодателя. Именно посредством тях в най-пълна степен се отчитат спецификите съответстващи на конкретната работа и интересите и исканията на определени групи работници.

В КТ на Руската федерация отделните видове почивки са определени освен посредством изброяването им в общата система на чл. 107, а и посредством характеризирането на спецификите им в отделни разпоредби. Така например в чл. 108а е регламентирано **прекъсвания за почивка и хранене**. По време на работния ден (смяна) на служителя трябва да му бъде осигурено прекъсване за почивка и хранене не по-дълго от 2 часа и не по-късо от 30 минути, в период, който не се включва в работното време.

Точното време на предоставяне на почивката и нейната продължителност се определят във вътрешния трудов правилник или според споразумение между работника и работодателя.

При работни дейности, по повод на които не е възможно да се осигури прекъсване за почивка и хранене поради условията (работ-

4. официални празници;

5. отпуск;

6. време за почивка.

ни) на производствения процес, работодателят е длъжен да осигури на служителя възможности да ползват почивки и да се хранят в рамките на тяхното работно време. Списъкът на тези работни дейности, както и местата за отдых и хранене, се определят във вътрешния трудов правилник.

В следващата разпоредба чл. 109 са регламентирани **прекъсвания за затопляне и почивка**. При отделни видове работни дейности са предвидени специални облекчения по време на работното време, предвидени с оглед на технологията и организацията на производствения процес. Видовете работни дейности, тяхната продължителност и реда за осигуряването им се определят във вътрешния трудов правилник.

На служители, работещи през студентите сезони на открито или в закрити неотопляеми сгради, както и товарачи, ангажирани в товаро-разтоварителни работи и други служители, при необходимост от това, трябва да им бъде осигурено прекъсване за затопляне и почивка, което се включва в работното време. Работодаателят трябва да приспособи специални стаи за затопляне и почивка.

В съответствие с националното ни законодателство са и следващите два вида почивки, които са с нарастваща продължителност, т.е. обхващат по-голям времеви период на непрекъсната почивка, като това съответства на по-голяма продължителност отработено работно време. Съгласно чл. 110 от КТ на Руската федерация продължителността на седмичната непрекъсната почивка не може да бъде по-къса от 42 часа. Съответно чл. 111 урежда **почивните дни**. На всички служители трябва да им бъдат осигурени почивни дни (непрекъсната седмична почивка). При договореност за 5-дневна работна седмица на работниците трябва да им бъдат осигурени два неработни дни в седмицата, а при договореност за 6-дневна работна седмица – един неработен ден в седмицата. Неделя е общ почивен ден. Вторият почивен ден при 5-дневна работна седмица трябва да е конкретизиран в колективен трудов договор или вътрешен трудов правилник. По правило и двата почивни дни трябва да са последователни един спрямо друг. При работодатели, при които работата не може да бъде спряна за цял ден поради технически и организационни причини,

почивните дни трябва да се осигурят в различни дни от седмицата по ред на всяка група работници в съответствие с вътрешните правила на труд.

Не се наблюдават принципни различия и във възприемането на празничните дни като своеобразна почивка и съответното им отражение върху трудовото правоотношение⁴².

Когато почивен ден от седмицата и официален празник съвпадат един с друг, почивният ден се прехвърля върху работния ден, следващ празника.

Служителите, с изключение на тези, които получават възнаграждение (в деня на официалния празник) за официалните празници, по време на които не са ангажирани с работа, имат право да получат допълнителна компенсация. Стандартът и редът за заплащане на такова обезщетение се определя от колективен трудов договор, споразумение, местен нормативен акт, приет с отчитане на становището на избрания представителен орган на главната синдикална организация или трудов договор.

Наличието на официални празници през календарния месец не се счита за основание за удържане от възнаграждението за работа на работници, получаващи заплата (в деня на официалния празник).

За целите на рационално ползване на почивни дни и официални празници от работниците правителството на Руската федерация може да прехвърли почивни дни за други дни. В този случай нормативният акт на Руската федерация за прехвърляне на почивни дни за други дни в следващата календарна година е обект на официална публикация най-малко един месец преди началото на тази година.

Приемането на нормативни актове за прехвърляне на почивни дни за други дни през една календарна година е допустимо, ако тези актове се публикуват официално поне два месеца преди установената в календара почивна дата. В нормата на чл. 113 е определена **заб-**

⁴² Съгласно чл. 112 **официални празници** в Руската федерация са следните: 1, 2, 3, 4 и 5-ти януари – Новогодишни празници; 7-ми януари – Коледен ден; 23-ти февруари – Ден на защитника на отечеството; 8-ми март – Международен ден на жената; 1-ви май – Ден на труда; 9-ти май – Ден на победата; 12-ти юни – Ден на Русия; 4-ти ноември – Ден на националното единство.

рана за работа по време на почивни дни и официални празници. Изключения, при които служителите работят по време на почивен ден и официални празници.

Работата по време на почивни дни и празници е забранена, освен при случаите предвидени в настоящия кодекс. Служителите могат да бъдат ангажирани с работа по време на почивни дни и официални празници с тяхното писмено съгласие, ако е необходимо да се извърши непредвидена работа. В следните случаи работниците могат да бъдат ангажирани с работа по време на почивни дни и официални празници без тяхното съгласие:

1. за целите на предотвратяване на катастрофа, промишлени бедствия или отстраняване на последиците от катастрофа, индустриална катастрофа или природно бедствие;

2. с цел да се предотвратят инциденти, унищожаване или повреждане на имущество на работодателя или общинска собственост;

3. за целите на извършване на необходима работа поради обявяване на извънредно положение или военно положение, извънредни ситуации т.е. бедствие или заплаха от бедствие (пожар, наводнение, глад, земетресение, епидемия) и в други случаи, когато животът или нормалните условия на живот на цялото население или на част от него са застрашени.

На служители в средствата за масова информация, кинематографски организации, телевизионни екипи и такива за видеозаснемане, театри, театрални и концертни организации, циркове, участващите в създаването и/или изложбата на произведения и професионални спортисти в съответствие със списъци на работни места, потвърден от правителството на Руската федерация и с отчитане становището на допълнителна комисия, може да им бъде възлагана работа в почивни дни и официални празници по определена процедура в колективно споразумение, местен нормативен акт или трудов договор.

В други случаи работа в почивни дни и официални празници може да бъде извършвана с писменото съгласие на работника и с отчитане на мнението на органа на главната синдикална организация.

Работа може да се извършва по време на официален празник, когато същата не може да бъде спряна поради производствено-технически условия (непрекъснат организационен цикъл) или се касае за работа, необходима за предоставяне на услуги за обществеността, или такава, свързана с необходимост от ремонтни и товаро-разтоварителни дейности.

Лица с увреждания и жени, които имат деца на възраст под 3 години, могат да работят по време на почивни дни и официални празници, само ако това не им е забранено с оглед на тяхното здравословно състояние, посочено в медицинско свидетелство, издадено по реда на федералните закони и други нормативни актове на Руската федерация. В този случай хората с увреждания и жените с деца на възраст под 3 години се запознават с правото си да откажат да работят по време на почивен ден или официален празник срещу своят подпис.

Служителите трябва да бъдат ангажирани да работят по време на почивни дни и официални празници с писмени инструкции от своя работодател.

На служителите трябва да им бъде позволено да ползват платен годишен отпуск, запазвайки своето работно място и обичаен доход. Това законодателно е регламентирано в чл. 114. Разпоредбата съответства на чл. 155 от българския КТ. В съпоставителен план можем да изведем положително законодателно решение, използвано в Русия, а именно дефинирането на белези на платения годишен отпуск, които в нашето вътрешно право се извеждат по пътя на тълкуване.

Съгласно чл. 115 от Руския КТ на работниците трябва да се осигурява **основен платен годишен отпуск** в размер на 28 календарни дни. Този размер е базов и сходно на българското трудово право е предвидена възможност за предоставяне на отпуск в завишени размери. Основен платен годишен отпуск в размер, по-голям от 28 календарни дни (разширен основен отпуск), трябва да се осигурява на работниците в съответствие с кодекса и други федерални закони. Сравнявайки минималните размери на основният платен годишен отпуск между руското и българското трудово законодателство се отчита преимуществено по-благоприятна регламентация в минимал-

ните закрилни норми в руското. За сравнение минималният размер в Българското трудово право, съгласно чл. 155, ал. 4 КТ, е 20 работни дни.

В сходство с видовете отпуск по българското трудово право в руското платеният отпуск също обхваща и такива разновидности, отчитащи специални, различни условия на труд или особености на субекта, преставащ труда. Допълнителен платен годишен отпуск се предоставя на работниците, които участват в извършването на работа с неблагоприятни и/или опасни условия на труд, служители чиято работа има специален характер, служители на нерегламентиран работен ден, служители, работещи в Крайния север и подобни райони, както и в други случаи, предвидени в този кодекс и други федерални закони.

Работодатели, вземайки предвид своето производство и финансови ресурси, могат да осигуряват допълнителен отпуск за своите служители, ако не е предвидено обратното в кодекса и други федерални закони. Процедурата и условията по предоставяне на този отпуск се определят в колективен договор или местен нормативен акт, които са приети с отчитане мнението на избрания представителен орган на главната синдикална организация.

В нормата на чл. 117 е предвиден допълнителен платен годишен отпуск за служители, извършващи дейности с неблагоприятни и/или опасни условия на труд. Този вид отпуск се предвижда за работници, ангажирани с извършването на работа в неблагоприятни и/или опасни работни условия: подземна работа в мини и такава на открити места; работа в райони с радиоактивно замърсяване; друга работа, свързана с неблагоприятно въздействие върху здравето на човека, като вредни физични, химични, биологични и други фактори.

Минималната продължителност на допълнителния платен годишен отпуск за работници и служители, които са изложени на неблагоприятни и/или опасни условия на труд, както и условията за предоставяне на този отпуск, се урежда в процедура, определена от правителството на Руската федерация с отчитане становището на допълнителна комисия.

В чл. 118 е предвиден допълнителен платен годишен отпуск с

оглед особения характер на работа. На някои категории работници и служители, чиято работа е свързана с определени специфични функции, им се допуска допълнителен платен годишен отпуск.

Списъкът на категориите служители, на които им се полага допълнителен платен годишен отпуск с оглед особения характер на извършваната от тях работа, както и минималната продължителност на този отпуск и условията за предоставянето му, се определя от правителството на Руската федерация.

Следващ вид допълнителен платен годишен отпуск съгласно чл. 119 е този за работници на нерегулиран работен ден. На тях им е позволен допълнителен платен годишен отпуск за продължителността, определена в колективен договор или вътрешни трудови правила и този отпуск не може да бъде по-малък от 3 календарни дни. Редът и условията по предоставянето на допълнителен платен годишен отпуск за работници с нерегулиран работен ден в организации, финансирани от федералния бюджет, се определят от правителството на Руската федерация; в организации, финансирани от бюджета на орган на Руската федерация – от властимащите на определения орган; в организации, финансирани от местния бюджет – от органите на местно самоуправление.

В обобщение бихме могли да направим извод за детайлна регламентация на законово ниво на множество разновидности на допълнителния платен годишен отпуск, което е положително с оглед по-стабилна уредба, отчитаща особености на ниво федерация, които в подзаконовата уредба могат да се допълват.

Изчисляването на продължителността на платения годишен отпуск в Русия е заложено в нормата на чл. 120. Продължителността на основния платен годишен отпуск или допълнителния платен годишен отпуск се изчисляват в календарни дни и няма максимална продължителност. Официалните празници, които попадат в периода на основния платен годишен отпуск или допълнителния платен годишен отпуск, не се включват в календарните дни на отпуска. При изчисляване на общата продължителност на платения годишен отпуск допълнителният платен годишен отпуск следва да се събере с основния.

В обвързаност с правото на отпуск руският законодател регламентира изчисляване на отработеното време с оглед отпускането на платен годишен отпуск (чл. 121). Следните елементи трябва да бъдат включени в работните записи, с оглед на които лицето има право на основен платен годишен отпуск:

- продължителността на реално извършената работа;
- периодът, през който работникът не е извършвал работа или се е въздържал от същата с оглед на трудовото законодателство, други нормативни актове съдържащи трудово-правни разпоредби, колективен трудов договор, споразумение, местни нормативни актове или трудов договор, в частност, периода на платения годишен отпуск, официалните празници, почивните дни и други почивни дни, предоставени на служителя;
- периодът на принудително отсъствие от работа в случай на незаконно уволнение или отстраняване от работа и последващото възстановяване на предишната позиция;
- периодът на отстраняване от работа на служител, който не по своя вина не е преминал през задължителен медицински преглед (проверка).

Продължителността на отработено време, осигуряващо ползването на основен годишен платен отпуск, не включва:

- времето на отсъствие на работника без основателни причини, включително случаите на отстраняването му от работа, посочени в чл. 76 от този кодекс;
- времето при отпуск за отглеждане на дете, преди същото да е достигнало посочената в закона възраст;
- продължителността на отпуска, отпуснат на служител без неговата заплата да се запази, ако общата му продължителност надхвърли 14 календарни дни през работната година.

Продължителността на отработено време, осигуряващо ползването на допълнителен годишен платен отпуск за работа при неблагоприятни и/или опасни условия, включва само действително прекараното време под тези условия. Платеният годишен отпуск се отпуска на работника на годишна основа. За служителя възниква право да се ползва от отпуск за първата работна година при изтичането на 6

месеца непрекъснат труд при даден работодател. Ако между страните е постигнато споразумение, работникът може да се ползва от платен отпуск преди изтичането на шестте месеца.

Преди изтичането на 6 месеца непрекъсната работа и при молба от страна на служителя работодателят трябва да осигури платен отпуск на:

- жени – преди отпуск по майчинство или непосредствено след него;
- служители до 18-годишна възраст;
- служители, осиновили дете (деца) на възраст до 3 години;
- в други случаи, предвидени във федералните закони.

Отпускът за втората и следващите години на работа може да бъде ползван по всяко време през работната година съобразно установения от работодателя ред за ползване на платен годишен отпуск.

Съгласно чл. 123 редът за предоставяне на платения годишен отпуск се определя ежегодно. Графикът за отпуски е задължителен както за работодателя, така и за служителя. Работникът трябва да бъде осведомен срещу подпис за момента на започване на отпуска, не по-късно от две седмици предварително. Отделни категории работници, в случаи предвидени в този кодекс и други федерални закони, могат да ползват платен годишен отпуск в удобно за тях време, ако го поискат. Ако един съпруг пожелае това, може да ползва своя годишен отпуск по време на отпуска по майчинство на неговата съпруга, независимо от периода на непрекъсната работа при даден работодател.

Процедурни норми регламентират удължаване или прехвърляне на платен годишен отпуск. Годишният платен отпуск може да бъде удължен или прехвърлен към друг период, определен от работодателя с отчитане на желанието на работника в следните случаи:

- временна нетрудоспособност на служителя;
- изпълнение на държавни задължения от страна на работника по време на платен годишен отпуск, ако съгласно трудовото законодателство това е извършено извън работното място;
- в други случаи, предвидени в трудовото законодателство и местни нормативни актове.

Ако дължимото на служителя за периода на платения отпуск възнаграждение не е изплатено или ако работникът не е бил уведомен за датата на започване на отпуска по-рано от две седмици преди неговото начало, след писмено искане от страна на работника работодателят е длъжен да прехвърли платения годишен отпуск към друг период, обсъден със служителя.

Забранено е да се избягва ползването на платен годишен отпуск за две поредни години, както и да се избягва осигуряването на платен годишен отпуск на служителите, участващи в работа при неблагоприятни и/или опасни условия.

Нормата на чл. 125 регламентира разделянето на платения годишен отпуск, както и отзоваване от отпуск. Ако е налице споразумение между работника и работодателя, платеният годишен отпуск може да бъде разделен на части, като най-малко една от частите трябва да бъде с продължителност от поне 14 календарни дни. Отзоваване на работника от отпуск е разрешено само с неговото съгласие. В този случай неизползваната част от отпуска трябва да бъде на разположение за ползване по избор на и в удобен за служителя период по време на текущата работна година или да бъде добавена към отпуска за последващата година.

Не е позволено да се отзовават от отпуск работници до 18-годишна възраст, бременни майки и служители, ангажирани с труд при неблагоприятни и/или опасни условия.

В руското трудово право е предвидена подмяна на платен годишен отпуск с парично обезщетение (чл. 126). Частта от платения годишен отпуск, която надхвърля 28 календарни дни, може да бъде заменена с парично обезщетение след писмена молба от служителя.

В случай на добавяне или прехвърляне на платен годишен отпуск за следваща работна година парично обезщетение може да се ползва за замяна на част, надхвърляща 28 календарни дни от всеки платен годишен отпуск или произволен брой дни от тази част.

Забранено е с парична компенсация да се заменя основен и допълнителен платен годишен отпуск на бременни жени, работници под 18-годишна възраст, а също и допълнителен платен годишен отпуск за служители, работещи в неблагоприятни и/или опасни ус-

ловия за работа (освен за изплащане на парично обезщетение за неизползван отпуск, когато служител напуска работа). При прекратяване на трудовото правоотношение работникът трябва да получи парично обезщетение за неизползваната част от отпуска си (чл. 127).

С писмена молба на работника неизползван отпуск в какъвто и да е размер може да му бъде позволен преди прекратяване на трудовото правоотношение (освен в случаите на освобождаване за неправомерни действия), като последният работен ден се смята за последен ден на отпуска.

В случай на прекратяване на трудовото правоотношение поради изтичане срока на трудовия договор отпуск със следващо изпълнение може да бъде допуснат, дори когато периодът на отпуска се простира изцяло или отчасти отвъд срока на договора. В този случай денят на прекратяването се смята за последен ден на отпуска.

В случай на предоставяне на отпуск с последващо прекратяване на трудовия договор, когато трудовият договор е прекратен по желание на работника, същият може да върне молбата за прекратяване преди започване на отпуска, ако на друг служител все още не му е предложена същата работна позиция.

Руското трудово право регламентира неплатен отпуск (чл. 128). Поради семейни и други основателни причини и след писмена молба на работника може да бъде позволен неплатен отпуск с продължителност според договореното между него и работодателя.

Работодателят е длъжен да уважи писмената молба за неплатен годишен отпуск на служители, които са:

- участници във Великата отечествена война – до 35 календарни дни в годината;
- работещи пенсионери в напреднала възраст – до 14 календарни дни на година;
- родители и съпруги (съпрузи) на военнослужещи, убити или починали от причинена рана, контузии или осакатяване при изпълнение на военните си задължения или поради болест, свързана с военната служба – до 14 календарни дни в годината;
- работещи инвалиди – до 60 календарни дни на година;
- служители, при случай на смърт на дете, регистрация на

брак, смърт на близък роднина – до 5 календарни дни;

- в други случаи, предвидени в този кодекс, други федерални закони или колективен трудов договор.

Това са базисните разновидности на видовете отпуски в руското трудово право. Те съответстват като предназначение и имат аналог в българското законодателство, като може да се направи общ извод за по-обстойната им регламентация в руския кодекс и по-благоприятната позиция, в която са поставени руските работници от гл.т. на минималните размери на отпуските.

Освен тези видове руското право регламентира множество други видове:

➤ **Основен платен годишен отпуск на работници под 18-годишна възраст** (чл. 267), като той е с продължителност от 31 календарни дни и в удобен за тях период. Като допълнение за грижата към непълнолетните работници може да се посочи **забраната те да извършват бизнес пътувания или да работят извънредно през нощта, в почивните дни или по време на официални празници**. Забранено е служителите под 18-годишна възраст да бъдат изпращани на бизнес пътувания или да са ангажирани с извънредна работа, с работа през нощта, по време на почивни дни и официални празници (с изключение на служителите на средствата за масова информация, кинематографски организации, телевизионни екипи и такива за видеоаснемане, театри, театрални и концертни организации, циркове, участващите в създаването и/или изложбата на произведения, професионални спортисти).

➤ **Отпуск на лица с втора работа** (чл. 286). Лица, които упражняват труд на втора работна позиция, имат право да ползват платен годишен отпуск през същия период, през който се ползва отпуска им по основното трудово правоотношение. Ако служителят няма отработени 6 месеца при втория си работодател, отпускът следва да се позволи предварително. Ако платеният годишен отпуск на работника по второто му трудово правоотношение е с по-къса продължителност от тази на отпуска му при основния работодател, по искане на служителя може да му бъде предоставено ползване на неплатен отпуск със съвпадаща продължителност.

➤ **Работници, сключили трудов договор с продължителност по-малка от 2 месеца** имат право на платен отпуск или парично обезщетение при прекратяване на договора в размер на 2 работни дни за един работен месец (чл. 291).

➤ **Платен отпуск за служители, ангажирани със сезонна работа** (чл. 295). Работниците, ангажирани със сезонна работа, имат право да ползват платен отпуск в изчислен размер от по 2 работни дни за всеки отработен месец.

➤ **Добавен платен годишен отпуск** (чл. 321). Отделно от основния платен годишен отпуск и допълнителния платен отпуск, които се предоставят на общо основание, 24 допълнителни календарни дни платен отпуск се допускат за работещи в далечните северни райони. Лица, работещи в райони, сходни с отдалечения северен, имат право на 16 допълнителни календарни дни.

Освен горепосочените видове руското трудово право предвижда и други самостоятелни отпуски съобразени с местоживеенето на лицето (например в отдалечени райони), с осъществявана преподавателска дейност и др.

В това изложение не са изследвани изчерпателно отпуските, които позволяват да се изведат обобщения и да се направят съпоставки с видовото разнообразие и режима за ползване на отпуски по българското законодателство.

След извършената съпоставка на законовата уредба на почивките и отпуските с чуждестранни законодателства могат да се изведат някои обобщения и препоръки:

1. Българският законодател е предвидил нормативната уредба на почивките и отпуските на законово ниво да бъде единствено в кодифицираният акт – КТ. Това е законодателно решение, възприето от френския и руския нормотворец. В останалите страни уредбата е залегнала в множество специални закони, които имат за предмет регламентирането на конкретни видове почивки и отпуски (напр. Германия, Холандия и др.). По отношение на двата подхода не може да бъде направен категоричен извод за преимущество на определено законодателство. Това, от една страна, е съобразено с традициите и с установения в страната начин на структуриране на нормите в кон-

кретния правен отрасъл. В този смисъл българското трудово право, още от средата на 20. век, се концентрира в кодифициране на уредбата на трудовите правоотношения в единен акт. Този процес никога не е постигнат в пълнота предвид множеството и многообразието в източниците на отрасъла. Въпреки тези характеристики на източниците на трудовото право в България по отношение на нормите, касаещи правото на почивка и отпуск, може да се направи извод за кодифициране на законово ниво и структуриране в йерархична подредба на национално ниво.

2. Не се наблюдава единен подход във всички изследвани законодателства по отношение на дефинирането на почивката и отпуска. В някой от тях законодателят е включил легална дефиниция в основния източник на тези правни институти и по този начин внася максимална яснота, над което определение се надграждат белезите за регламентиране на конкретни видове и специфика в реда за ползване. Българският законодател в КТ не включва дефиниция на понятията „почивка” и „отпуск”, което донякъде затруднява изясняването на тяхната същност. Авторите в правната доктрина имат различни виждания и това също е в подкрепа на включване на законова дефиниция с цел максимална прецизност в прилагане на нормите.

Същевременно подходът, който използва българският законодател, дава възможност за свобода при изграждане на разбирането за понятията, което е в унисон със съвременните тенденции за максимална ненамеса на държавата в трудовите правоотношения и предоставяне на страните правото да определят и надграждат съдържанието на конкретната връзка.

3. Видовото разнообразие на почивките в българското трудово право съответства на това в изследваните чуждестранни законодателства. То е изградено по модел, доближаващ се в максимална степен до френското законодателство, но по своята същност, въпреки липсата на изрична наименованост, разновидностите почивки са включени и в останалите законодателства.

4. По отношение на минималната продължителност на почивките българското право е водещо, което показва стремежа на националния законодател да създаде високи нива на държавна закрила по

отношение на това право, над които отделните работодатели могат да надграждат посредством вътрешните си актове, КТД или индивидуалните договори.

5. Съпоставката в правните белези на официалните празници в България с изследваните държави показва, че в българското законодателство всички те са платени, за разлика от част от изследваните страни, където платен характер има само националният празник, а за останалите законодателството предоставя свобода на работодателите за преценка. Такова е законодателното решение в Германия.

6. Сравнителният анализ на отпуските сочи висока степен на съответствие на българското трудово право в съпоставка с изследваните страни. Стабилната материална уредба на КТ е показателна за приемственост на актуалната ни уредба от предходни периоди и същевременно следване на съвременните тенденции. Не същото обаче може да се отчете при процедурните норми, регламентиращи правото за ползване на един от най-значимите видове – платеният годишен отпуск. В тази си част българското законодателство е нестабилно и честите законодателни изменения водят както до противоречива съдебна практика, така и до несигурност у работниците и служителите.

§1.3. Съпоставка с други институти от българското трудово законодателство

Трудовото право борави с множество правни институти, които се преплитат, като имат редица сходства и респективно детайлни разлики. Целта от многообразието е да се осигури нюансирано въздействие, като по този начин се обхване многообразието от преплитателни се обществени отношения, свързани с правото на труд и трудовото правоотношение.

Изследваните правни институти на почивката и отпуска имат редица сходства с работно време, престой, стачка и др. Всички тези правни фигури имат различно предназначение и своя специфика, което е дало основание за еволюирането им в българското трудово право и съответно в актуалната нормативна уредба всяка една да

има самостоятелна нормативна регулация. Между тях обаче съществува тясна връзка, която е видна както от житейска гледна точка, така и от систематичното място, което законодателят им е отредил при подредбата в КТ и подзаконовата уредба.

Извършването на теоретична съпоставка между правните фигури е както с цел дообогатяване на доктриналните познания относно същността им, така и с непосредствено практическо приложение и най-вече за нуждите на адресатите, работещи ежедневно с тези понятия.

Доброто познаване на правната същност, особено при липсата на законови дефиниции за голяма част от правните фигури е базисно и определящо за спазването на предписанията на трудовоправните норми, принципи и като цяло за духа на КТ. Всички тези правни понятия в една или друга степен са свързани с престирането на труда и неговото времево измерение, съответно периоди, в които работникът или служителят не дължат престиране на работната си сила по определени причини, признати от законодателя за значими и закрепени нормативно. Спецификата във времевото измерване на отделните понятия е важна и предвид съотнасянето им към общото календарно време на физическото лице – явяващо се работник или служител по индивидуалното трудово правоотношение. Придобивайки това си качество при възникването на трудовото правоотношение лицето освен личното си време, с което разполага, следва да съобразява и работното време, за спазването на което е поело, встъпвайки доброволно в тази правна връзка. Именно в тази връзка, при изясняването на почивката и отпуска, е важно те да се съпоставят на първо място с работното време и да се намери тяхното взаимодействие с цел последваща съпоставка с останалите правни фигури.

Работното време е основен институт на трудовото право и неговото развитие е определящо за цялостната еволюция на правния отрасъл, за социалния характер на дадената страна⁴³, както и за ни-

⁴³ Янулов, Ил. Трудово право и социално законодателство. Част първа. София: Държавно висше училище за финансови и административни науки, 1946, с. 266-271, 412-421.

воту на закрила на труда на работниците и служителите в съответния период. Изследването на това трудовоправно понятие бележи нестихващ интерес от страна на класиците в българската правна наука, които открояват спецификата му през етапите от националното ни законодателство и ги обвързват с конкретните икономически и социални фактори⁴⁴.

„Работно време“ е понятие както със житейско съдържание и значение, така и с нормативна регламентация, съответстваща на нивото на държавна закрила на труда и на развитието в свободата на договаряне предвид възможността страните по трудовото правоотношение да въздействат в благоприятна посока на уредбата на института в отношенията по конкретната правна връзка.

В §1, т.11 от ДР на КТ се съдържа законовата дефиниция на понятието „работно време“: всеки период, през който работникът или служителът е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил.

Това определение може да бъде дообогатено предвид трите-степенната система на трудовото право при изграждане на правата и задълженията на страните. Тоест можем да кажем, че законодателят определя минималните белези, посредством които характеризира понятието „работно време“, а в по-широк смисъл това е времето, установено с трудов договор, със заповед на работодателя, с колективен трудов договор, през което работникът е длъжен да бъде на разположение на работодателя и да му предоставя работната си сила на територията на предприятието или в друго определено от него място⁴⁵.

Работното време е регламентирано в чл. 126, т. 3 от КТ, като едно от основните задължения на работника или служителя по трудово правоотношение, а именно да използва цялото работно време за из-

⁴⁴ Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България. София: НИ, 1957, с. 335-347; Мръчков, В. Трудово право. София: Сиби, 2010, с. 294-330; Средкова, Кр. Правен режим на работното време. София: Св. Кл. Охридски, 1992; Средкова, Кр. Развитие на производствената функция на трудовото право чрез правната уредба на работното време. // Юридически свят, 2001, №2, с.17-44; Средкова, Кр. Удължаване на работното време. // Съвременно право, 2001, №2, с.17-45.

⁴⁵ Тодорова, Л., М. Василева, Т. Дичева. Всичко за работното време, почивките и отпуските. Книга-наръчник. София: Труд и право, 2017, с. 37.

пълнение на възложената работа. Съответно гаранция за неговото спазване е предвидена в нормата на чл. 187, т. 1 от КТ, където са описани нарушенията на трудовата дисциплина. От тези две норми по безспорен начин се определя носителят на задължението, а това е работникът или служителят по трудовото правоотношение. Продължителността на работното време е компонент от задълженията на работника или служителя по престирането на труда в полза на работодателя. Неговата продължителност се определя от различни по своето ниво актове, които съчетават, от една страна държавната закрила на труда на работниците, от друга дават възможност да се отчете волята на страните чрез колективното и индивидуалното договаряне. В своята съвкупност нормите на относимото международно и държавно законодателство, колективния трудов договор и индивидуалния трудов договор между страните указват колко е времевото задължение на работника или служителя за изпълнение на трудовата му функция.

На тази основа можем да очертаем разграниченията между работното време и почивката.

И двете понятия са свързани с времето на работника или служителя и по-конкретно с развитието на трудовото правоотношение в определени времеви периоди. Предвид факта че престирането на труда е в рамките на определеното между страните работно време, а почивката е период, в който лицето не следва да изпълнява такива задължения, е и законовото решение на чл. 151, ал. 2 почивките да не се включват в работното време.

В резултат на сравнителния анализ между двата правни института на работно време и почивка могат да бъдат изведени и **някои обобщения с практическа насоченост, свързани с определени периоди от време и тяхното съотнасяне към изследваните институти:**

➤ Времето за пътуване на работника или служителя е различно третирано в законодателството, в зависимост от конкретната му обвързаност с изпълнение на трудовата функция. В случаите, когато работникът или служителят прекарва за отиване и връщане от и до мястото на командировка, без значение дали се касае за командиро-

ване в страната⁴⁶, командироване и изпращане в рамките на предоставяне на услуги⁴⁷ или командироване и специализации в чужбина⁴⁸, времето се счита за част от работното време. Времето за пътуване от и до работното място по принцип не се счита за работно. В свое решение съдът на ЕС приема времето за пътуване от и до месторабота за част от работното време, като това е специфична хипотеза, приложима само за определена категория работници, които нямат конкретно място на работа с оглед спецификата на тяхната дейност.

➤ Времето за хранене е относимо към двата различни правни института:

- В хипотезите на непрекъсваем и непрекъснат работен процес времето за хранене е част от работното време – чл. 151, ал. 3 от КТ.

- Почивките за хранене съгласно чл. 151, ал. 2 от КТ не са част от работното време.

➤ Не е част от работното време:

- Времето за почивки по чл. 6, ал. 2 от Наредба 15 от 31.05.1999 г.⁴⁹

- Времето, през което работникът или служителът се намира на разположение на работодателя извън пределите на предприятието⁵⁰.

Съпоставката между двата правни института има практическо значение с оглед разпределението на работния ден на части или разпокъсаното работно време. Законодателят е предвидил тези възможности, в случаите когато естеството на работа налага разпокъсване на работното време. В такива случаи за работодателя възниква задължение да определи видовете работи, за които се прилага това

⁴⁶ Съгласно чл. 2 от Наредбата за командировките в страната.

⁴⁷ Чл. 2, ал. 3 от Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги.

⁴⁸ Чл. 5, ал. 2, т. 4 от Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина.

⁴⁹ **Чл. 6.** (1) Физиологичните режими на труд и почивка включват почивки, които се използват за отход и възстановяване.

(2) Времето за почивките по ал. 1 се включва в рамките на работния ден (работната смяна).

⁵⁰ Чл. 3, ал. 3 от Наредба 2 за реда за установяване задължение за дежурство или за разположение на работодателя.

работно време. Обичайно се извършва посредством регламентиране в Правилника за вътрешния трудов ред, но с оглед многостепенното определяне на правата и задълженията между страните е необходимо това да бъде договорено с работниците и служителите, а с оглед конкретната организация на работата да се изготвя график, в който се разпределя работното време и прекъсванията. Нормативната регламентация, явяваща се база за разделяне на работния ден на части, е чл. 139, ал. 4 от КТ⁵¹, а детайлизацията е в чл. 6 от НРБПО.

Във връзка със спазването на законови ограничения, свързани с правото на почивка, в хипотезите на разпределяне на работния ден на части могат да се направят следните практически изводи:

➤ Разпокъсването на работното време не следва да нарушава нормите за минимална междудневна и седмична почивка.

➤ Работникът или служителят не следва да се поставя в по-неблагоприятно положение с оглед установения за него нормален работен ден.

➤ Сумирано от отработените часове време не може да надвишава нормалната продължителност на работното време за работника или служителя.

Предвид множеството хипотези на обвързаност между двата правни института и спецификата при определени дейности и субекти се изисква познаване на същностните черти на всеки един от тях и ясното им разграничаване. Представените практически изводи са само част от възможните взаимоотношения между двата института и не претендират за изчерпателност.

Съпоставка между правните институти – почивка и отпуск.

Между отпуска и почивките има известна прилика, която се изразява в това, че работникът и служителят няма задължение да изпълнява трудовата си функция по трудово правоотношение. Най-голямо е сходството с платения годишен отпуск, където посочената близост между двете понятия се допълва и с тяхното предназначение, което е насочено към възстановяване на работната сила след изпълнение на трудовите задължения на лицето. Това сходство дава

⁵¹ Чл. 139, ал. 4. В зависимост от характера на труда и организацията на работата работният ден може да бъде разделен на две или три части.

основание в предходните ни законодателства да се въведе едно общо право на почивка, което включва както почивките в работно време, така и платения годишен отпуск (чл. 42 от Конституцията от 1971 г.). Това законодателно решение е изоставено в действащото ни право и това изрично се вижда от нормата на Конституцията (чл. 48, ал. 5), където те са посочени като самостоятелни трудови права на работника или служителя. Кодексът на труда също регламентира правната им уредба самостоятелно – съответно в глава седма и осма.

Всичко това насочва към различия между двете понятия, които могат да бъдат очертани в следните насоки:

1. По отношение на времетраенето – почивката е време за краткотраен отдых, за разлика от отпуска, където времетраенето е по-продължително.

2. Почивката се предоставя на всички работници или служители в рамките на денонощието и седмицата, докато правото на отпуск възниква периодично или инцидентно за определения работник или служител при наличието на специални предпоставки.

3. Почивките са извънработно време (с изключение на технологичните прекъсвания), докато отпускът е част от работното време.

4. Ползването на отпуска е свързано с разрешителен режим – само с индивидуално разрешение на работодателя или от друг компетентен орган, докато почивката настъпва след изтичането на определен период работно време. При нея не е нужен дори уведомителен режим, т.е. работникът не е длъжен да уведомява работодателя, че излиза в почивка.

5. Различно е предназначението им. Както вече посочихме сходство в това отношение има само между почивката и платения годишен отпуск. Докато почивката се предоставя само за отдых и възстановяване, при отпуските функциите и предназначението са много по-разнообразни и подчинени на различни житейски казуси и нужди на лицето.

Друго понятие, сходно с отпуска, е престоят. Между тях съществува известна прилика, но има и различия. Основната прилика се заключава в това, че и в двата случая работникът или служителят не изпълняват трудовите си задължения. Но различията между тях

са много по-съществени и могат да бъдат обобщени до следното:

1. Престоят има инцидентен характер. Спирането на работата при него се дължи на липсата на необходимите организационно-технически условия за изпълнение на трудовата функция. Докато ползването на отпуск не е свързано с такива причини. Напротив той е благо за работника или служителя и неговото ползване е част от нормалното протичане на трудовия процес.

2. При престоя работникът или служителят е длъжен да остане на разположение на работодателя, докато при отпуск той се освобождава от изпълнението на задълженията си по трудовото правоотношение.

Следващото сходно понятие, а по тази причина и с интерес за правна съпоставка, е **стачката**. С оглед обвързаност между двата правни института, предмет на разработката (почивка и отпуск), и институт на стачката ще бъде направен опит за паралелна съпоставка.

Общото между трите правни фигури – стачка – почивка – отпуск – е, че работникът или служителят реално не изпълнява трудовата си функция по индивидуалното трудово правоотношение. Съответно и в трите хипотези това е законово регламентирано и не съставлява нарушение на трудовата дисциплина, тъй като всеки от тези институти е призван да изпълни определени цели, свързани с трудовия процес.

От своя страна институтите на почивка и отпуск са свързани с индивидуалното трудово правоотношение, а за разлика от тях стачката обслужва колективни трудови интереси. Въпреки това обаче работникът или служителят е освободен от задължението си да престира работната си сила в изпълнение на индивидуално определената му трудова функция с цел допринасяне за уреждане на колективните трудови спорове/интереси.

Основната разлика е в предназначението на институтите: първите два, почивка и отпуск, са насочени към дейности извън трудовия процес – възстановяване на изразходвана работна сила (отмора), изпълнение на семейни и граждански ангажименти, почит и уважение към исторически и културни събития и т.н. Откъдето следва, че

работникът или служителят няма задължения по трудов процес, респективно да бъде в предприятието на работодателя в съответния период. За разлика от тях при стачката работниците и служителите са длъжни да бъдат в предприятието и да изпълняват някои задължения, посочени в чл. 13, ал. 2⁵², т. 14 ЗУКТС.

Съпоставката между правните фигури се допълва и с някои по-конкретни сравнения, които от структурна гл.т. авторите са представили в отделни части на изследването⁵³.

⁵² Чл. 13 (2) Забранява се създаването на пречки или затруднения на работниците, които не участват в стачката, да продължат работата си.

⁵³ Вж. почивни дни и съпоставка със сходни правни фигури.

Глава втора
Видове почивки и отпуски.
Процедурни аспекти по ползване, признаване
и отпускане на почивките и отпуските

§2.1. Видове почивки
и специфика при ползването им

Правото на почивка е отразено най-детайлно в българското трудово законодателство посредством видовете почивки. По този специфичен начин законодателят е дал превес на особеностите при отделните разновидности, като във всяка от тях залага както материални, така и процедурни аспекти с цел реалното им приложение.

Почивките, регламентирани в КТ, могат да бъдат класифицирани, следвайки идеята, заложена в тяхната систематизация в нормативния акт. Този класификационен критерий традиционно се ползва и от теоретичите на българското трудово право. Предвид изяснената в предходната част непосредствена връзка между работно време и почивка е удачно ползването ѝ за нуждите на настоящата класификация. В зависимост от това за и след каква част и продължителност отработено време се предоставят почивките, те се разделят в следните групи:

Почивки през работния ден. Основание за този вид почивки се явява разпоредбата на чл. 151, ал. 1 и 2 от КТ. Работното време на работника или служителя се прекъсва от една или няколко почивки. Това са периоди от време, които се предоставят, за да може работникът или служителят да си почине и да се нахрани. Работодателят е длъжен да осигури почивка за хранене, която не може да бъде по-малка от 30 минути. Тази почивка не се включва в работното време⁵⁴.

В производствата с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, работодателят осигурява на

⁵⁴ Вж. Становище на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ №015112 от 11.02.2015 г.

работника или служителя време за хранене през работно време (чл. 151, ал. 3 от КТ). Практиката на съдилищата по приложението на нормата е противоречива, особено що се касае за последната хипотеза, а именно за производства с непрекъсваем процес на работа и заплащане на извънреден труд. В свое тълкувателно решение №8 от 1412.2014 г. по тълк. дело №8/2013 г. Общото събрание на Гражданската колегия на Върховния касационен съд на Република България приема, че „при непрекъсваем производствен процес (смени, дежурства) нормативно определеното време за хранене се включва в работното време, ако работникът или служителят е длъжен да присъства физически на мястото, определено от работодателя“.

С оглед на максимална прецизност и съобразяване със спецификите на трудовия процес в отделните предприятия или организации законодателят е предвидил въпроси, свързани с разпределението на работното време и организацията на работата вкл. и тези, касаещи организацията на храненето в производства с непрекъсваем процес на работа да се уреждат в правилника за вътрешния трудов ред.

Гаранция за спазване на нормите за почивка от страна на работодателя се явява възможността работник или служител, който счита, че е налице нарушение на трудовото законодателство в тази му част, да сезира контролните органи.

В редица предприятия се предоставят една или няколко технологически почивки за удовлетворяване на физиологически нужди. Броят и продължителността им се определя от правилника за вътрешния трудов ред.

Правната уредба на почивките през работния ден не е достатъчно прецизна. Съгласно чл. 139, ал. 4 от КТ, в зависимост от характера на труда и организацията на работата, работният ден може да бъде разделен на две или три части (т.е. една или две почивки), а според чл. 151, ал. 1 от КТ работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки. Очевидната неяснота следва да бъде разрешена на нормативно ниво, в закон, като са възможни два варианта: да се приеме за максимум – две почивки, или съответно, че няма определен максимум.

Опит за регламентация е направен в чл. 6 от НРВПО. Въвежда-

нето на горна граница в броя на почивките е излишно императивна намеса в договорката между работник и работодател. Принципите на свобода на договарянето и автономия на волята следва да бъдат ограничавани само при наличието на оправдан обществен интерес (защита на по-слабата страна, злоупотреба с право), каквато в случая е трудно обозрима.

В съдебната практика въпросът за непрекъсваемостта да работният ден с почивки (чл. 151, ал. 3) се поставя преобладаващо в контекста на претенция за заплащане на извънреден труд. Ако работата може да бъде квалифицирана като „производство с непрекъсваем процес на работа“ или като „в предприятия, в които се работи непрекъснато“, почивките се включват в работното време. Работодателите приемат обратното становище и не включват почивките в работното време, което води до полагане на труд от работника, който КТ определя като извънреден⁵⁵.

Междудневната почивка е почивката между два последователни работни дни. Тя обхваща времеви интервал от края на работното време на предходния ден до началото на работното време на следващия работен ден. Съгласно чл. 152 от КТ минималната продължителност на междудневната почивка е не по-малко от 12 часа. Тя трябва да бъде осигурена и при работа на смени – след всяка смяна (чл. 20, ал. 3 от НРВПО). Нормативното изискване е тази почивка да е непрекъсвана, тоест да обхваща минимума часове наведнъж и изцяло.

Седмичната (междуседмична) почивка е почивката между две последователни работни седмици. Тя обхваща времето от края на последния работен ден от предходната седмица до началото на работното време на първия работен ден от следващата работна седмица. Относно нейната продължителност са установени само минималните изисквания.

При петдневна работна седмица работникът или служителът има право на седмична почивка в размер на два последователни дни, от които единият е по начало в неделя. В тези случаи на работника/служителя се осигурява най-малко 48 часа непрекъснатата седмична

⁵⁵ Вж. Съдебна практика в приложение 1.

почивка. (чл. 153 ал. 1 от КТ).

При сумарно изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа (чл. 153, ал. 2 от КТ). При промяна на смените при сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка може да бъде в по-малък размер от почивката по ал. 2, но не по-малък от 24 часа, в случаите когато действителната и техническата организация на работата в предприятието налагат това.

Физиологичен режим на труд и почивка

Наред с базисните норми на почивката, разгледани по-горе и относими спрямо всички работници или служители, българският законодател въвежда и специфични такива, които са призвани да допринесат за запазване на здравето на лицата в трудовия процес и тяхната безопасност при предоставянето на работната им сила. Такъв нормативен акт във вътрешното ни право е Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ДВ, №124, 1997, изм. и доп. ДВ, №79, 2015, в сила от 1.11.2015 г.).⁵⁶

В разпоредбата на чл. 12, ал. 1 законодателят предвижда при работа с високо нервно-психическо натоварване, наложен ритъм, монотонност и принудителна работна поза, определена трудова норма и при сменна работа да се въвеждат физиологични режими на труд и почивка. Заложената специална цел е те да спомогнат за запазването на здравето и работоспособността на работещите лица.

Във втората разпоредба на чл. 12 е предвидено условията, редът и изискванията за разработване на физиологичните режими на труд и почивка да се определят с наредба на министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика. Такъв подзаконов нормативен акт е Наредба 15 от 31.05.1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа, издадена от министъра на

⁵⁶ Този закон е в съответствие с Директива на Съвета от 25 юни 1991 г. за допълнение на мерките за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работното място на работниците на срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение (91/383/ЕИО) и Директива на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (89/391/ЕИО).

здравеопазването и министъра на труда и социалната политика (ДВ, №54, 1999).

По смисъла на §1, т. 1 от ДР на тази наредба е дадена дефиниция, като под физиологични режими на труд и почивка се разбира научно обоснована система за продължителността, реда и начина на ползване на периодите на почивка, осигуряващи висока и трайна работоспособност, качество на извършваната дейност и опазване здравето и работоспособността на работещите.

Респективно за целите на закона е дефинирано и понятието „почивка по време на работа”, като специално организирани и регламентирани от работодателя периоди на пълно прекъсване на дейността по време на работния ден (работната смяна), които се използват от работещите за отмора и възстановяване от въздействията на факторите на работната среда и трудовия процес и са част от работното време.

Тези почивки, за разлика от сходните по реда на чл. 151, ал. 1 от КТ, са включени в работното време. Физиологични режими на труд и почивка по време на работа се разработват и въвеждат при всички видове трудова дейност и във всички фирми и организации, независимо от формата на собственост, когато е изпълнено условието на чл. 9 от Наредбата:

1. работният процес е постоянен и равномерен и се осъществява в съответствие с технологичните изисквания, организацията на работа и нормирането на труда;

2. продължителността на работния ден (работната смяна) превишава 6 часа;

3. има разработен режим за труд и почивка за съответния вид труд.

Задължение на работодателя посредством службата по трудова медицина или специалисти в тази област е да разработят режими на почивка и труд, които да са съобразени за съответния вид трудова дейност, но и да отчитат спецификата на организация на работния процес в конкретното предприятие или организация.

Именно в това се състои един от аспектите на работодателска власт да се организират и регламентират почивките при установява-

не на физиологичен режим на работа. Предвид факта че те се явяват част от цялостната организация на работата и в изпълнение задължението на работодателя да осигури безопасни и здравословни условия на труд физиологичните почивки се въвеждат с акт на работодателя и се довеждат до знанието на работниците и служителите. С оглед отражението на режима и пригодността му да изпълнява функциите си в условията на конкретното предприятие или организация е въведено изискването за извършване на последваща оценка. Тя се прави от службата по трудова медицина или от специалисти, работещи в областта на трудовата медицина след изтичането на една година от въвеждането на режима. Предназначението на тази оценка е да се даде професионална база, на която работодателят и работниците и служителите могат да се позоват и с оглед на отчетените резултати да се направят предложения по посока – запазване на режима или неговата промяна.

Празничните дни (чл. 154 КТ) са особен вид почивка, защото през този период от време работникът не е длъжен да изпълнява работата по трудовото си правоотношение. За разлика от останалите почивки обаче предназначението на празничните дни е различно. Целта е изразяване на почит и уважение към важни исторически, културни или други значими събития. Празничните дни могат да се разделят в няколко групи от гледна точка на правните последици, които предизвикват, и честването им от всички работници и служители или само от определена категория:

1. Постоянни официални празници.
2. Еднократни официални празници.
3. Дни за честване на определени професии.

Първите две групи са официалните празници. Правните последици от тях са следните:

- те са почивни дни и през тях не се работи;
- положеният по изключение труд през тези дни се заплаща не по-малко от удвоеният размер на трудовото възнаграждение (чл. 264 от КТ);
- положеният извънреден труд през тези дни се заплаща с увеличение 100 на сто (чл. 262, ал. 1 от КТ).

Постоянните официални празници изрично са изброени в чл. 154, ал. 1 от КТ, като изброяването е изчерпателно.

Официални празници са:

- 1 януари – Нова година;
- 3 март – Ден на Освобождението на България от османско иго – национален празник;
- 1 май – Ден на труда и на международната работническа солидарност;
- 6 май – Гергьовден, Ден на храбростта и Българската армия;
- 24 май – Ден на българската просвета и култура и на славянската писменост;
- 6 септември – Ден на Съединението;
- 22 септември – Ден на Независимостта на България;
- 1 ноември – Ден на народните будители – присъствен за всички учебни заведения;
- 24 декември – Бъдни вечер, 25 и 26 декември – Рождество Христово;
- Велики петък, Велика събота и Великден – неделя и понеделник, които в съответната година са определени за празнуването му.

Наред с тези дни МС може еднократно да обявява официални празници. Например за ознаменуване на кръгла годишнина от важно историческо, културно или политическо събитие. Еднократният им характер произтича от това, че те се празнуват само за годината и датата, за която са обявени, за разлика от предходната група (постоянни официални празници, които всяка календарна година се честват от всички работници и служители). Но въпреки еднократността им, те са официални, тоест пораждат всички произтичащи от това правни последици.

МС може да обявява и определени дни за честване на определена професия (чл. 152, ал. 3 от КТ)⁵⁷, без обаче в тези случаи работ-

⁵⁷ (3) (Доп. ДВ, №52, 2004, в сила от 01.08.2004 г., изм. ДВ, №15, 2010, предишна ал. 2, изм. ДВ, №105, 2016, в сила от 01.01.2017 г.) Министерският съвет може да обявява еднократно и други дни за присъствени за оказване на обществена почит към важни исторически, политически, културни или други особено зна-

ниците и служителите да се освобождават от работа. Поради това не е налице същински празничен (в смисъл на неработен) ден. Тяхното отпразнуване се свежда до отбелязване по подходящ начин на празника. Такива празници са например 16 април – Ден на Конституцията и юриста; 7 април – ден на здравния работник и др.

До изменението на КТ (изм. ДВ, №105, 2016, в сила от 01.01.2017 г.) на МС беше предоставено правомощие да размества почивните дни през годината с цел осигуряване на компактно време за почивка във връзка с официален празник. Ето защо в тези случаи работата през дните, определени поначало за почивни, но обявени за работни за сметка на други календарни дни, не се считаше за извънреден труд.

Актуалната уредба, приложима от 01.01.2017 г., предвижда, когато официалните празници по ал. 1, с изключение на Великденските празници, съвпадат със събота и/или неделя, първият или първите два работни дни след тях са неприсъствени. Мотивите на вносителя на тези промени – МС – са насочени към цялостно подобряване на организацията на работния процес, от една страна, и същевременно за защита на трудовите права на работниците и служителите. Извършената промяна е насочена към гарантиране на относително равен брой работни дни в рамките на една календарна година и избягване на работа в съботните дни.

Този нов подход изключва правомощието, което предходното законодателно решение предоставяше на МС: да размества почивните дни през годината. Натрупаната практика от упражняването на това правомощие е разностранна, но с преобладаващо негативни последици в сферата на трудовия процес:

➤ Почивните дни са обявени за такива с норма на КТ и съответно тяхното определяне е в правомощията на законодателя – НС. Посредством правомощието на МС се създават допълнителни дни, обявени за почивни, което затруднява бизнеса в България, както и международните контакти. Тези затруднения не винаги могат да се избегнат, въпреки предварителното оповестяване на т.нар. „праз-

чими събития, както и дни за честване на определени професии и за оказване на признателност.

нични мостове“.

➤ Затруднения за работодателите, свързани със заплащането на труда в рамките на дните, обявени за почивни. Това е особено важно в производствата с непрекъснат трудов процес.

➤ Косвени отражения върху производителността и заобикаляне на нормите на трудовото законодателство, касаещи работното време и извънредния труд.

➤ Забавени плащания поради затруднения в работата на финансовите институции.

Новата уредба за ползване на официалните празници е с отражение и в редица други закони: Закона за държавния служител, Закона за МВР, Закона за държавната агенция „Разузнаване“, Закона за предучилищното и училищното образование.

От извършения анализ на актуалната уредба могат да бъдат направени някои изводи и практически обобщения:

➤ Остава непроменен броят и изчерпателното изброяване на официалните празнични дни в Република България.

➤ Новото законодателно решение на чл. 154, ал. 2 от КТ се отнася до всички официални празници с изключение на Великденските, като причината за това е свързана с особености при тяхното определяне. Великденските празници, за разлика от всички останали девет, не са посочени от законодателя като точна дата в календара, а се определят при спазване на каноните на източното православие и съответно на това два от тях винаги съвпадат със събота и неделя (дни, отредени за седмична почивка на работниците и служителите).

➤ Предвид запазване на принципа на равенството между българските граждани, изповядващи различни вероизповедания извън източното православие, но регистрирани по чл. 14-20 от Закона за вероизповеданията, МС, на основание чл. 173, ал. 3 от КТ, определя религиозните празници за тези вероизповедания. За тяхното празнуване е предвидено работниците и служителите да ползват платен или неплатен отпуск (чл. 173, ал. 2 от КТ) по предложение на официалното ръководство на съответното вероизповедание. Това законодателно решение е в унисон с конституционните норми, гарантиращи свобода на вероизповеданията – чл. 13, чл. 37, ал. 1, чл. 58, ал.

2⁵⁸.

➤ За всички останали официални празници заложеното законодателно решение е при тяхно съвпадение с един от дните или респективно с двата дни за седмична почивка – събота и/или неделя – първият работен ден (респективно и вторият) да бъде неработен, т.е. почивен⁵⁹.

Лаконичната законова уредба, регламентираща празничните дни, е с множество последици, отразяващи се върху цялостната организация на трудовия процес. С оглед практическата приложимост на нормите ще разгледаме няколко основни хипотези на взаимозависимости.

➤ Празнични дни и работно време – съотнасянето на двете понятия е с някои специфики, произтичащи от особеностите на трудовия процес и организацията на работното време. Интерес от практическа гл.т. представляват:

✓ Работа на смени в празничните дни. Нормата на чл. 141 от КТ предвижда възможност работата в предприятието да се организира на смени (две или повече)⁶⁰.

✓ Сумирано изчисляване на работното време и отражение при работа в празнични дни. Според чл. 142, ал. 4 от КТ максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работни-

⁵⁸ Чл. 13. (1) Вероизповеданията са свободни. (2) Религиозните институции са отделени от държавата. Чл. 37. (1) Конституцията „Свободата на съвестта, свободата на мисълта и изборът на вероизповедание и на религиозни или атеистични възгледи са ненакърними. Държавата съдейства за поддържане на търпимост и уважение между вярващите от различните вероизповедания, както и между вярващи и невярващи.“ Чл. 58. (2) Религиозните и другите убеждения не са основание за отказ да се изпълняват задълженията, установени в Конституцията и законите.

⁵⁹ Вж. Мръчков, В. и др. Трудови отношения 2017. София: Труд и право, 2017, с.434-436.

⁶⁰ Дневната смяна е тази, при която трудът се полага през дневните часове на деня – от 06:00 до 22:00 ч. за пълнолетните работници и служители и от 06:00 до 20:00 ч. за непълнолетните. Ношната смяна пък е тази, при която работата се извършва от 22:00 до 06:00 ч. за пълнолетните работници и служители и от 20:00 до 06:00 ч. за непълнолетните работници. Работната смяна е смесена, когато включва дневен и ношен труд.

ците и служителите с намалено работно време – до 1 час над намаленото им работно време.

➤ Празнични дни – трудово възнаграждение. Съгласно чл. 264 от КТ за работа през дните на официални празници, независимо дали представлява извънреден труд или не, на работника или служителя се заплаща според уговореното, но не по-малко от удвоения размер на трудовото възнаграждение. Това правило важи и при нормално и при сумирано работно време. Отделно от това положението извънреден труд на празник се заплаща с увеличение. В тази насока е и практиката на Министерството на труда и социалната политика №94-1867 от 16.07.2012 г. За положен труд през дните на официалните празници, независимо дали представлява извънреден труд или не, на работника или служителя се заплаща според уговореното, но не по-малко от удвоения размер на трудовото му възнаграждение. В случай на съвпадение на официален празник, явяващ се едновременно с това и извънреден труд, определеното заплащане по чл. 262, ал. 1, т. 3 от КТ се удвоява, т.е. получава се четири пъти трудовото възнаграждение.

➤ Празнични дни – почивки. Сходството в двете понятия не изключва тяхното съвместяване, напротив, налага стриктното спазване на нормите за почивка, като работодателите следва изцяло да съобразят комплексното приложение на двете правни фигури в полза на работника и служителя, с цел запазване на техните трудови права. Това е с особена значимост в производства с непрекъсваем процес на работа, при които изискванията на чл. 152 и 153 от КТ за минималните размери на междудневната и седмичната почивка са задължителни за спазване.

Почивки при работа със специфичен характер и/или организация на труда

Българското законодателство е обвързано с нормите на националното право на ЕС, предвид пълноправното ни членство в съюза. През 2003 г. Европейският парламент и Съветът приемат Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време. Съгласно нормата на чл. 17 е предоставена възможност

за дерогиране на общите разпоредби, свързани с работно време, почивки през работния ден, междудневни и междуседмични почивки и др., когато поради спецификата на съответната дейност продължителността на работното време не се измерва и/или определя предварително или може да се определя от самите работници или служители и по-специално в случай на: ръководни кадри или други лица с правомощия за самостоятелно вземане на решения; семейни работници или работници, които извършват религиозни обреди в църкви и религиозни общности, в случай на дейности, при които местоработата на работника е отдалечена от мястото му на пребиваване, включително при офшорна работа, или при отдалеченост между различните местоработи на работника; в случай на дейности по охрана и надзор, които изискват постоянно присъствие с цел опазване на имущество и лица, особено охранители и болногледачи или охранителни фирми; дейности, свързани с непрекъснато обслужване или производство, по-конкретно услуги, свързани с приемането, лечението и/или грижи, които се предоставят от болници или сходни заведения, включително дейността на обучаващите се лекари, на институциите за настаняване и затворите и др. категории работници и служители посочени в директивата.

За тях е предвидена възможност да се установява друга продължителност на работното време, като стриктно се спазват обвързващите норми и принципи за защита на безопасността и здравето на работниците и служителите.

Във връзка с тази директива законодателят включва през 2006 г. в КТ нова норма на чл. 154а, съгласно която при спазване на общите правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд Министерският съвет може да установява друга продължителност на дневното, седмичното или месечното работно време, на междудневната и седмичната почивка, на почивките в работния ден и на нощния труд за работници и служители, които извършват работа със специфичен характер и/или организация на труда.

Тази разпоредба е предвидена, за да се даде възможност МС да отрази спецификите в разнообразието от трудови дейности и по този начин да предвиди най-благоприятното за опазването на живота и

здравето на работниците и служителите. Това не следва да се възприема като начин за заобикаляне на изискванията на ЕС и МОТ⁶¹.

§2.2. Класификация на видовете отпуски

Действащото българско трудово законодателство установява различни видове отпуски. Те могат да бъдат класифицирани по множество критерии и на тази основа да се включат към различни класификационни групи. В трудовоправната литература авторите не се придържат към единна класификация на видовете отпуски. Използват се различни критерии, някои от които главни, други – спомагателни. Интерес представляват онези от тях, с които се свързват определени правни последици и които намират основанието си в действащото право. Целесъобразно е видовете отпуски по действащото ни законодателство да бъдат диференцирани в отделни групи според тяхното специфично целево предназначение.

В зависимост от това дали отпуските имат възмезден или безвъзмезден характер се делят на:

- платени и
- неплатени.

Възмездният характер или „заплащането” означава работникът или служителят да получава или не през времето, в което е в отпуск, определена парична сума, съразмерна с неговото трудово възнаграждение.

Според целевото си предназначение отпуските се делят на:

- ✓ платени годишни отпуски;
- ✓ отпуски за изпълнение на граждански и обществени задължения;
- ✓ служебни и творчески отпуски;
- ✓ отпуски поради временна неработоспособност;
- ✓ отпуски за майчинство;
- ✓ отпуски за обучение.

Всяка от тези две основни класификационни групи и по-

⁶¹ Вж. Мирославов, Ем. и др. Работно време, почивки и отпуски. София: Труд и право, 2011, с.172-174.

конкретно включените в нея видове отпуски може да бъде подразделена според допълнителни критерии. Например **в зависимост от условията на труда, характера на работата и работното време платените годишни отпуски се делят на:**

- ✓ основен платен годишен отпуск (чл. 155, ал. 4 от КТ);
- ✓ удължен платен годишен отпуск (чл. 155, ал. 5 от КТ);
- ✓ допълнителен платен годишен отпуск (чл. 156 от КТ).

С оглед нуждите на това изследване и съответното му структуриране бихме класифицирали отпуските и на:

- ✓ отпуски, признавани и разрешавани от работодателя;
- ✓ отпуски, признаването на които е ангажимент на органите на медицинската експертиза, респ. такива, които се признават и отпускат с болничен лист, съответно протокол от ЛКК.

С оглед предоставянето на осигурително обезщетение при ползването на отделните отпуски:

- ✓ отпуски, осигурителното обезщетение на които следва факта на признаването им от работодателя – отпуск за отглеждане на малко дете;
- ✓ отпуски, осигурителните обезщетения при които се предоставят при ползването им въз основа на решение на органите на медицинската експертиза⁶² – отпуск при временна неработоспособност, отпуск при бременност и раждане.

Интерес представлява делението на отпуските на такива уредени като:

- ✓ субективно право или
- ✓ правна възможност.

Тази класификация е доктринална, предвид факта че понятието „правна възможност“ не е нормативно използвано от българския законодател. Въпреки това то е навлязло в доктрината, където има

⁶² Както основателно се посочва, налице е усъвършенстван механизъм по предоставяне на осигурителни обезщетения главно на ниво експертиза на работоспособността и адекватност в систематиката на провеждането й посредством сравнително новата за законодателството Наредба за медицинската експертиза – Йолова, Г. За социалната роля на осигуряването. // Кръгла маса „Правната наука и бизнесът – заедно за устойчиво развитие на икономиката“. Сборник доклади. Варна: Наука и икономика, 2017, с.187.

изградени дългогодишни традиции⁶³. С това понятие си служи и съдебната и административната практика (р. №8829-12-IV о. на ВАС, писмо №94ДД/379 от 12 август 2004 г. на Министерството на труда и социалната политика).

В своята преобладаваща част отпуските в българското трудово право са уредени като субективно право на работника или служителя. Отпускът като правна възможност предоставя на работника или служителя вероятността да придобие това благо, но след получаване на съгласие от страна на работодателя⁶⁴.

§2.3. Специфика на процедурите по ползване на отпуските

Основна група сред отпуските, които са най-масово разпространени и прилагани, са **платените годишни отпуски**. Тяхната законова уредба се съдържа в чл. 155-156а от КТ. Платените отпуски се предоставят на всички работници и служители, отговарящи на изискването за минимален стаж, и са част при нормално протичане на трудовото правоотношение. Именно това определя техния всеобщ характер.

Платеният годишен отпуск е отпускът, който се предоставя на работника, за да може да си почине и да възстанови изразходваната в процеса на труда работна сила. Той се предоставя на всички работници и служители по трудовото правоотношение и е тяхно субективно право. За времето на отпуска работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение. Това възнаграждение се изчислява от полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителят има отработени най-малко 10 работни дни.

Право на платен годишен отпуск има всеки работник или служител, който е придобил 8 месеца трудов стаж по смисъла на КТ.

⁶³ Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България. София: НИ, 1957, с.372; Василев, А. Трудово право. Бургас, 1997, с.257-258; Мръчков, В. Трудово право. София: Сиби, 2012, с.395-396 и др.

⁶⁴ Вж. Мръчков, В. Субективно право и субективни трудови права. София: Сиби, 2017, с.146-147.

Без значение е дали този стаж е придобит по едно или повече трудови правоотношения, при един или при различни работодатели. Необходимо е едно първоначално придобиване на 8-месечния стаж, в началото на „трудовия“ живот, без да е необходимо той да се набира отново при всеки следващ работодател. Според чл. 22, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) всеки работник и служител, който има най-малко 8 месеца трудов стаж, придобива право да ползва платен годишен отпуск по чл. 155 и 156 от КТ. Когато 8-месечният трудов стаж е придобит през първата година на работа на работника и служителя, той има право на платен годишен отпуск за същата година в пълен размер. Когато част от 8-месечния трудов стаж е придобита през една календарна година, а друга част – през следващата календарна година, той има право на платен годишен отпуск за първата календарна година пропорционално на трудовия му стаж през тази година, а за втората година придобива право на платен годишен отпуск в пълен размер. За ползване на платения годишен отпуск за втората и следващите календарни години не се изисква нов 8-месечен трудов стаж, като в тези случаи размерът на отпуска за съответната календарна година се определя пропорционално на трудовия стаж на работника или служителя в това предприятие.

Законодателят е въвел изискването на 8-месечен трудов стаж в стремеж да обвърже трудовата дейност на лицето с предназначението на отпуска, а именно социалното предназначение на платения годишен отпуск е работникът или служителят да възстанови работоспособността си от натрупаната умора, в следствие на нейното престигане по трудово правоотношение. Тази цел е обвързана с поширокото разбиране за „право на почивка след работа“, заложено изначално в народопсихологията и впоследствие трансформирано в правна норма. При първо постъпване на работа изискването е ясно и не буди разнопосочност в тълкуването, тъй като това е пряка последица от законодателната идея – работникът да изразходва работна сила в определен период (8 месеца), след което придобива право на отпуск за нейното възстановяване.

Тълкуването на нормата обаче е в полза на работника и служи-

теля и законодателят му признава веднъж придобития 8-месечен трудов стаж за приложим при всички следващи трудови правоотношения в професионалния път. Това законодателно решение е с ярко изразена социална насоченост, но не кореспондира изцяло с предназначението на платеният годишен отпуск.

Платеният годишен отпуск има законоустановен минимален размер. С колективния трудов договор или при индивидуалното договаряне страните по трудовото правоотношение могат да уговорят по-голям размер на отпуска, но не и по-малък от посочения в закона. Законодателят определя размерите на платените годишни отпуски в работни дни – чл. 155 и чл. 156 от КТ. Тази особеност е обвързана и произтича от природата на платените отпуски, като период от време, през което работникът или служителят се освобождава от престиране на работната си сила в полза на работодателя.

КТ регламентира следните видове платен годишен отпуск: основен, удължен и допълнителен.

Основният платен годишен отпуск е регламентиран в чл. 155, ал. 2 от КТ. Наименованието „основен”, което използва законодателят указва, че това е отпуск, който се прилага за най-широк кръг работници и служители.

Право на основен платен годишен отпуск придобиват всички работници или служители, които работят при нормални условия на труд. Размерът на този отпуск е установен в чл. 155, ал. 2 от КТ (редакция от 02.03.2001 г. – ДВ, №25). Той е не по-малко от 20 работни дни, независимо от продължителността на трудовият стаж. Сегашното законодателно решение използва като критерий за определяне на размера на платения годишен отпуск не продължителността на трудовия стаж на работника или служителя, а предоставената и използваната от работодателя работна сила. По-голям размер може да се уговаря в колективен трудов договор или по споразумение между работодателя и работника или служителя в индивидуалния трудов договор (чл. 156а от КТ). Минималният размер на платения годишен отпуск е стандарт за закрила на работниците и служителите, т.е. граница, под която страните не могат да се договарят, но именно този стандарт предоставя възможност за надграждане. Възможни са

различни модели, които страните да ползват при приложение на нормата на чл. 156а от КТ (например обвързаност на нарастването над минималните 20 дни платен годишен отпуск да бъде съобразно общия трудов стаж на работника или служителя и др.).

Интерес представляват случаите, при които работникът или служителят работи на непълно работно време. В тези хипотези страните по трудовото правоотношение, позовавайки се на предоставената им от закона правна възможност, са се споразумели за полагане на труд само през част от законоустановеното работно време. Респективно това се отразява и върху размера на платения годишен отпуск, който се изчислява пропорционално на времето, признавано за трудов стаж на работника или служителя. При изчисляването на полагаемите се дни се взема предвид както договореното по индивидуалното трудово правоотношение работно време, така и нормалната продължителност на работното време за съответната длъжност.

Право на основен платен годишен отпуск в по-голям размер от минимално установения размер за останалите работници и служители се установява със специални разпоредби на КТ за:

- работниците и служителите, ненавършили 18 години (чл. 305, ал. 4 от КТ);

- работниците и служителите със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто (чл. 319 от КТ).

Размерът на техния платен годишен отпуск е не по-малко от 26 работни дни.

От практическа страна следва да се отчете начинът на изчисляване и ползване на платения годишен отпуск. Предвид изчисляването му в работни дни следва да се има предвид и относимостта на това правило при ползването. Независимо от начина на изчисляване на работното време – подневно или сумирано – при всички случаи работникът или служителят ползва отпуска само в работни дни, т.е. почивните дни не се отчитат.

В съдебната практика правото на отпуск присъства в множество съдебни решения, като най-честите споровете са свързани с незаконно уволнение на работника или служителя и свързаното с това оспорване, касаещо право на платен годишен отпуск. В тази връзка

може да бъде изведено обобщение на практиката на Върховния касационен съд (решение №948 от 21.12.2009 г., решение №511 от 12.02.2010 г., решение №346 от 26.05. 2010 г., решение №519 от 28.06.2010 г. и др.). Мотивите на съда по гореизброените решения обвързват правото на платен годишен отпуск с характера и тежестта на работата, т.е. отпусъкът се явява последицата от положението труд по трудово правоотношение и именно в това се заключава неговата цел – да възстанови работната сила. Към това безспорно можем да се присъединим и в тази връзка да направим извод, че правото на платен годишен отпуск, както и обезщетение за неизползван такъв, не възникват за периода от уволнението до отмяната му по съдебен ред и възстановяването на работника или служителя на работа. Законодателят в нормата на чл. 354, ал.1 от КТ предвижда, че за трудов стаж се признава и времето, през което не е съществувало трудово правоотношение, когато работникът или служителят е бил без работа поради уволнение, което е признато за незаконно от компетентните органи – от датата на уволнението, до възстановяването му на работа. Тази разпоредба не следва обаче да бъде тълкувана разширително, следва да се обвърже и тълкува с оглед целта на отпуска. След като за периода на незаконното уволнение работникът или служителят реално не е престира работната си сила в полза на работодателя по конкретното трудово правоотношение, не следва за него да възникне право на платен годишен отпуск, респективно обезщетение, тъй като това не съответства на предназначението на института. В тези случаи практиката на ВКС е в полза на работодателя, но това е в пълно съответствие с функциите на правния институт отпуск и конкретно платеният годишен⁶⁵.

В други случаи самите източници в нормите си облагодетелстват работника или служителя при реализирането на правото на платен годишен отпуск. Така например съгласно чл.33, ал.2 от НРВПО, когато след ползване на пълния размер на платения годишен отпуск за съответната календарна година работникът или служителят прекрати трудовото си правоотношение, той не дължи обезщетение на работодателя за неотработената част от отпуска.

⁶⁵ Относно някой съдебни решения свързани с правото на отпуск виж приложение 1

Трудовото ни законодателство урежда удължен платен годишен отпуск (чл. 155, ал. 5 КТ, чл. 24-31 от НРВПО), както и различни допълнителни платени годишни отпуски (чл. 156 от КТ и Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск). Те са част от родовото понятие „платен годишен отпуск“ и режимът на неговото ползване, прекъсване, отлагане на ползването и погасяване по давност, на общо основание, се отнася и за тях.

Разновидностите платен годишен отпуск нерядко поставят множество въпроси в практиката, които най-често са свързани с разнообразни законодателни решения. Пример в тази посока е възстановяването през 2010 г. на правилото, че неизползваният платен годишен отпуск не може да се отлага без ограничения във времето, защото правото на ползване се погасява по давност. Това поставя въпроса за приложимостта на правилото спрямо всички разновидности на платения годишен отпуск. За това свидетелства богатата съдебна и административна практика .

Вторият вид платен годишен отпуск е удълженият, нормативно уреден в чл. 155, ал. 3, чл. 319 и чл. 305 от КТ.

Законодателят е предоставил право на **удължен платен годишен отпуск** на някои категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата, която те извършват. Категориите работници и служители и минималният размер на този отпуск се определят от Министерския съвет. Длъжностите и професиите, за които е установен удължен платен годишен отпуск, са изчерпателно изброени в Наредбата за работното време, почивките и отпуските чл. 24-31 (напр. учители, преподаватели във висши училища, летци и т.н.).

Основната разлика с предходния вид – основния платен годишен отпуск – се изразява в това, че основният има всеобщ характер, за разлика от удължения, който се предоставя само за определена категория работници и служители.

Основанието, на което се ползва този вид отпуск, са нормите на чл. 155, ал. 5, чл. 305, ал.4, чл. 319 от КТ, както и чл. 24-31, чл. 37-37д, чл. 38, чл. 38а от НРВПО, приложение 1 към чл. 29 от Списък

на артистичния и художествено-творческия персонал в театрите, музикалните институти, кинематографията и радиостанциите, както и на художествено-техническия персонал в телевизиите.

Критерият, който законодателят използва за определяне на кръга на лицата, придобиващи това право, е “особеният характер на работата”. В КТ и НРВПО липсва легално определение на това понятие. Под “особен характер на работата” се има предвид по-голямо умствено напрежение при нейното изпълнение, в резултат на което се изразходва повече умствена енергия и води до увеличаване на умората.

Основанието, от което се поражда правото на удължен платен годишен отпуск, изисква кумулативното наличие на две предпоставки:

- ✓ общата предпоставка установена от законодателя в чл. 155, ал. 1 от КТ за наличието на най-малко 8 месеца трудов стаж;

- ✓ специфичната предпоставка – принадлежност на работника или служителя към някоя от изчерпателно изброените категории, характеризиращи се с особен характер на работата чл. 24-31 от НРВПО

В зависимост от характера на работата минималният размер на удължения платен годишен отпуск е определен за всяка длъжност поотделно и варира от 26 до 48 работни дни. Тоест законодателят използва диференциран подход и в зависимост от спецификата на особения характер на работата работниците и служителите могат да се класифицират в няколко групи:

Първата група включва (чл.24 от НРВПО) директорите на детските градини, училищата и обслужващите звена, помощник-директорите със задължителна норма за преподавателска работа в училищата и обслужващите звена, учителите, учителите-методици, възпитателите, педагогическите съветници, ръководителите на филиали в междуучилищни центрове за трудово политехническо обучение, логопедите, психолозите, корепетиторите, хореографите, ръководителите на учебно-изчислителни кабинети, рехабилитаторите на слуха и говора имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 48 работни дни.

Във втората група (чл. 25 от НРВПО) са включени професорите, доцентите, главните асистенти, старшите асистенти, асистентите, старши преподавателите, преподавателите, старши научните сътрудници I и II степен и научните сътрудници I, II и III степен във висшите училища имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 48 работни дни.

Третата група (чл. 26 от НРВПО) включва:

1. преподавателите в детските музикални и балетни школи, признати за учебни заведения;
2. директорите, заместник-директорите и учителите в социално-учебните професионални заведения;
3. учителите и възпитателите в домовете за деца и младежи с физически увреждания и/или с умствена изостаналост.

Лицата от тази група имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 36 работни дни.

В четвъртата група (чл. 27 НРВПО) са включени:

1. директорите, заместник-директорите (завеждащите учебната работа) и преподавателите в постоянно действащите школи, които не са признати за учебни заведения;
2. директорите на домовете и дневните домове за деца и младежи с физически увреждания и/или с умствена изостаналост.

Техният удължен платен годишен отпуск в размер на 30 работни дни.

Петата група (чл. 28 от НРВПО) включва: научните работници в научноизследователските, научно-музейните, научно-художествени и научно-библиотечните учреждения имат право на удължен платен годишен отпуск в размери, както следва:

1. научен сътрудник III, II и I степен – 35 работни дни;
2. старши научен сътрудник II и I степен (доцент, професор), ръководител (директор) на научноизследователско учреждение (лаборатория, институт) – 40 работни дни;
3. член-кореспондент, академик – 45 работни дни.

Шестата група (чл. 29 от НРВПО) обхваща: артистичният и художествено-техническият персонал в театрите, цирковете, музикалните институти, кинематографията и радиостанциите, както и худо-

жествено-техническият персонал в телевизиите имат право на удължен платен годишен отпуск, диференциран според мястото на работа (театър, цирк, музикален институт, кинематография, радиостанция, телевизия), и от друга страна от характера на трудовата функция (артистичен персонал, артистичен и ръководен персонал, художествено-технически персонал, технически персонал).

В седма група (чл. 30 от НРВПО) са включени: работниците и служителите от летателния състав на гражданското въздухоплаване имат право на удължен платен годишен отпуск съобразно прелетелните часове, както следва:

1. до 400 пролетени часа – 36 работни дни;
2. от 401 до 600 пролетени часа – 40 работни дни;
3. от 601 до 700 пролетени часа – 45 работни дни;
4. над 700 пролетени часа – 48 работни дни.

В осма група (чл. 31 от НРВПО) са включени:

1. ръководните служители по трудово правоотношение в централните и териториалните органи на изпълнителната власт, заемащи определени длъжности и техните заместници, както и заемащите длъжности по трудово правоотношение въз основа на избор от Народното събрание или като определени или назначени от Министерския съвет или от Президента на Република България;

2. ръководните служители, секретарите и заемащите други експертни длъжности в администрацията на Президента на Република България;

3. главните редактори, редакторите, репортерите и членовете на редколегиите на всекидневния печат, както и директорите и главните редактори на Българската телеграфна агенция.

Лицата от тази група имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 30 работни дни.

В колективен трудов договор, както и в споразумение между страните по трудовото правоотношение, може да се уговаря по-голям размер на удължения платен годишен отпуск от посочения в нормативните актове. Удълженият платен годишен отпуск включва в себе си основния и допълнителния платен годишен отпуск, ето защо той не може да се кумулира с тях.

Допълнителен платен годишен отпуск е нормативно регламентиран в чл. 156 от КТ. Допълнителен платен годишен е този отпуск, който се добавя към основния платен годишен отпуск.

Право на такъв отпуск имат само определени категории работници и служители.

Кодексът на труда в чл. 156 предвижда две групи основания, въз основа на които възниква правото на допълнителен платен годишен отпуск:

1. за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки;
2. за работа при ненормиран работен ден.

Видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, се определят с наредба на Министерския съвет.

Специфични са условията на труда, при които работата се извършва с по-голямо напрежение и натоварване на работника или служителя.

Ненормиран работен ден е времето, през което работникът или служителят при необходимост е длъжен да изпълнява трудовите си задължения и след изтичане на установеното за него нормално работно време по чл. 136 от КТ.

Допълнителният платен годишен отпуск и в двата случая е не по-малко от 5 работни дни. Законодателят определя само минималният размер на този отпуск. По-голям размер може да се уговаря в колективния или в индивидуалния трудов договор (чл. 156а от КТ). Той винаги се прибавя към основния платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 2 от КТ. Първоначалното право за ползване на допълнителен платен годишен отпуск възниква при наличието на 8-месеца трудов стаж. Предвид обвързаността на допълнителния платен годишен отпуск с условията на труд и респективно тяхното отражение върху работната сила, следва да се има предвид, че размерът на допълнителния платен годишен отпуск е законодателно определен за работа през цялата календарна година. В този смисъл, ако работникът или служителят работи по-малко, това следва да се отчете и дните допълнителен платен отпуск да се редуцират, т.е. правилото, което се

прилага, е пропорционално на отработеното време.

Ползването на отпуска представлява реализация на благото, което те съдържат. Законодателят е отделил значително място в нормативната уредба на тази проблематика, тъй като по този начин се реализира правото на работника и служителя и съответно се изпълнява предназначението на определения вид отпуск. За ползването на платения годишен отпуск има нормативно предвидена процедура, която е специфична за различните видове отпуска. Предвид нуждите на настоящото изложение ще се спрем на реда за ползване на платения годишен отпуск. По действащото законодателство той се осъществява при условията на **разрешителен и уведомителен режим**.

Нормативната уредба за ползването на платения годишен отпуск се съдържа в чл. 172 – 178 от КТ, като със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ДВ, №54,2015) разпоредбите на чл. 172, 173, 174, 176 и чл. 176а, ал. 2 от КТ са изменени.

Считано от 17.07.2015 г. отпада задължението за работодателите до 31 декември на предходната календарна година да утвърждават график за ползването на платения годишен отпуск⁶⁶. Поради това са изменени и разпоредбите, които регламентират начина и реда за ползването, както и отлагането на ползването на платения годишен отпуск за следващата календарна година.

Детайли в реда за ползване на платения годишен отпуск се съдържат в Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Съгласно чл. 37а в началото на всяка календарна година, но в срок не по-късно от 31 януари, работодателят е длъжен да уведоми пис-

⁶⁶ Предходното законодателно решение беше въведено с изменение на КТ от 2011 г. (чл. 173, ал. 1 от КТ, изм. ДВ, №18, 2011, в сила от 01.03.2011 г.). С него законодателят въвеждаше „график за ползване на платения годишен отпуск“ и срок за утвърждаване, с които са ангажирани освен страните по трудовото правоотношение и представители на синдикалните организации. Задължение на работодателя беше до 31 декември на предходната календарна година да утвърди график за ползването от работниците и служителите на платения годишен отпуск за следващата календарна година, след консултации с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2. Графикът се изготвяше така, че да се даде възможност на всички работници и служители да ползват платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се полага. Данните, които се съдържат в графика, и редът за неговото изменение, се уреждаха с наредба на Министерския съвет.

мено всеки работник или служител за размера на платения годишен отпуск, който има право да ползва през календарната година, включително отложен или неизползван от предходни календарни години. При проверка от страна на контролните органи тежестта на доказване на уведомяването лежи върху работодателя. С оглед на това работодателя следва да документира факта на уведомяването, като от практическата гл.т. е важно да се подчертае, че няма установен образец на уведомлението, което предоставя свобода на работодателя как да оформи документа, стига да спази изискуемата писмена форма. Уведомлението следва да съдържа реквизити, индивидуализиращи работника или служителя, и дължимият му се платен годишен отпуск по години, в зависимост от това дали е избран индивидуален или колективен подход за свеждане до знанието на правоимащите лица. В писмения документ се включва информация и за по-стари периоди, полагаеми се за годините до 01.01.2010 г., предвид възможността за тяхното ползване⁶⁷. Работодателят не е длъжен да включи в уведомлението информация за отпуск, правото на ползването, на който е погасен по давност.

Разрешителният режим се характеризира със следното.

Според КТ – чл. 172 – платеният годишен отпуск се разрешава на работника или служителя наведнъж или на части, от които най-малко половината се ползва наведнъж през календарната година, за която се полага. Следователно при ползването отпускът може да се разпокъсва на части, без ограничение на минималния размер.

Редът за ползване на платения годишен отпуск е регламентиран в чл. 173 от КТ. Платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя с писмено разрешение от работодателя (чл. 173, ал. 1 от КТ). Необходимо е работникът или служителят да подаде писмено искане до работодателя, с което да поиска да му бъде разрешено да ползва платен годишен отпуск, като посочи размера му в работни дни и датата, считано от която да започне ползването. В продължение на това работодателят е длъжен да се произнесе и да разреши

⁶⁷ Вж. решение №12 от 11.11.2010 г. на Конституционния съд, съгласно което тези отпуски могат да се ползват до прекратяване на трудовото правоотношение с този работодател, респективно да бъде изплатено обезщетение за неизползването им при прекратяване на трудовия договор.

платения годишен отпуск на работника или служителя до края на съответната календарна година, освен ако ползването му е отложено по реда на чл.176 от КТ. Следователно може да се направи извод с практическо значение, че законодателното решение гарантира ползването на минимум половината от платения годишен отпуск за периода, за който е поискан.

В процедурата по ползването на отпуска при този режим включени следните основни моменти:

✓ **Заявяване на желание за ползване на отпуск.** За да се ползва платеният годишен отпуск, е необходимо едностранно писмено искане (волеизявление) от страна на работника или служителя под формата на молба или заявление до работодателя. В искането си лицето следва да посочи вида, размера и началния момент на отпуска. Не е необходимо да посочва точното правно основание – член, алинея, точка от Кодекса на труда.

✓ **Разрешаване на отпуска.** Разрешаването означава, че работодателят е изразил писмена воля за ползване на отпуска – заповед, нареждане, резолюция върху молбата за отпуск. Писмената заповед на работодателя трябва да съдържа правното основание за платения годишен отпуск и началната дата, от която се разрешава, както и размера на разрешения отпуск. Тоест заповедта отразява волята на работодателя относно продължителността, на отпуска, времето, през което се ползва, и всичко това съобразено с интересите на работодателя. Поради това работодателят е в правото си да откаже искания отпуск, с това той нито отхвърля, нито оспорва субективното право на работника или служителя, а само не разрешава неговото ползване в дадения момент или не удовлетворява исканата продължителност. Работникът или служителят може да започне ползването на платения годишен отпуск само при наличието на издадена изрична писмена заповед от страна на работодателя. Започналото ползване на отпуска от страна на работника или служителя без надлежна заповед за това представлява нарушение на трудовата дисциплина. Това е основание за налагане на дисциплинарно наказание. Възможно е предложението за ползване на отпуска да бъде и на работодателя, в този случай е необходимо писменото съгласие на работника или

служителя. В тази посока е и практиката по прилагане на трудовото законодателство на Върховния касационен съд⁶⁸.

Вторият вид режим за ползване на платен годишен отпуск е уведомителният. Той се прилага при хипотезата на чл. 173, ал. 7 и чл. 176, ал. 3 от КТ.

Според чл. 173, ал. 7 от КТ работодателят има право да предостави платения годишен отпуск без съгласието на работника или служителя в следните случаи, регламентирани в КТ:

✓ По време на престой повече от 5 работни дни – независимо дали вината за престоя е на работника или служителя или на работодателя.

✓ При ползване на отпуска едновременно от всички работници или служители в предприятието (т.нар. „ваканционен принцип”). Този принцип се характеризира с това, че предприятието, учреждението или организацията като цяло или техни звена преустановяват своята дейност за определено време. Този режим за ползване се определя от работодателя в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието или се установява с колективния трудов договор. Например той намира приложение при ползване платения годишен отпуск на членовете на академичния състав от висшите училища.

✓ В случай че до определената в графика за ползване на платения годишен отпуск начална дата за ползване на отпуска работникът или служителят не е поискал ползването му.

Втората хипотеза на уведомителен режим е предвидена в чл. 176, ал. 9 от КТ. Когато работодателят не е разрешил ползването на отпуска за периода, посочен в графика по ал. 1, работникът или служителят има право сам да определи времето за ползването му, като уведоми за това работодателя писмено поне две седмици предварително.

Започналото ползване на платения годишен отпуск не може да

⁶⁸ Решение 2/02.02.2016 г., III г.о – платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя, само след като получи писмено разрешение от работодателя. Ползването на платения годишен отпуск от работника или служителя преди и без да е получил писмено разрешение от работодателя е дисциплинарно нарушение, за което работодателят може да му наложи дисциплинарно наказание вкл. и дисциплинарно уволнение.

се прекъсва. Изключения от това правило са предвидени в чл. 175 от КТ. Законодателят определя две хипотези за това:

1. Когато през време на ползването на платения годишен отпуск на работника или служителя бъде разрешен друг вид платен или неплатен отпуск (например отпуск поради временна нетрудоспособност, отпуск по майчинство, и др.), ползването на платения годишен отпуск се прекъсва по негово искане и остатъкът се ползва допълнително по съгласие между него и работодателя.

2. Отпускът на работника или служителя може да бъде прекъсван по взаимно съгласие на страните, изразено писмено. Причините тук могат да са от различно естество – например семейни или лични причини за работника или служителя, производствена необходимост от страна на работодателя.

Платеният годишен отпуск се предоставя за календарна година. При определени в закона условия (чл. 176 от КТ) ползването може да се отложи за следващата календарна година.

С извършените законодателни изменения през 2011 г. (ДВ, №18, 2011, в сила от 01.03.2011 г.) се целеше да се гарантира ползването на платения годишен отпуск, както и да се премахнат предпоставките за необосновано отлагане на отпуските и тяхното натрупване във времето. Това е причината, поради която бяха коригирани възможностите за отлагане на ползването на платен годишен отпуск. С приетата нова ал. 2 на чл. 176 се позволява отлагане на част от отпуска по искане на работника или служителя и след съгласие на работодателя.

Създадена беше на нова ал. 3, приложима към хипотезите на ал. 1 и ал. 2 на чл. 176 от КТ, според която общият размер на отложения отпуск (по инициатива на която и да е от страните) не може да надвишава 10 работни дни. Аргументите са, че при сумирано отлагане на отпуск по двете алинеи би се достигнало в общия случай до отлагане на целия платен годишен отпуск, а именно 20 работни дни, какъвто е минималният размер на основния платен годишен отпуск. Досегашната ал. 2 на чл. 176 става ал. 4, като в това правило се внасят и някои съществени корекции: „Ползването на платения годишен отпуск може да се отложи и когато през календарната година, за

която се отнася, работникът или служителят не е имал възможност да го ползва изцяло или отчасти поради ползване на отпуск за временна неработоспособност, за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на малко дете, както и поради ползване на друг законоустановен отпуск”. С тези корекции се:

- разширяват възможностите за законосъобразно отлагане на отпуска, като към причините за отлагането вече се добавя и „ползването на друг законово установен отпуск”;

- коригира реда и начина на ползването на отложения по тази алинея отпуск.

Създава се нов член 176а В КТ със заглавие „Погасяване на правото на ползване”, с който се регламентира „погасяване на правото на ползване на платения годишен отпуск, когато платеният годишен отпуск или част от него не е ползван до изтичане на две години от края на годината, за която се полага, независимо от причините за това”.

Законодателните колебания в уреждането на реализацията на правото на отпуск води до множество противоречия в практиката, последвани от противоречива съдебна практика. Първоначално при приемането на измененията в режима на платения годишен отпуск в КТ беше предвидено неизползваният до 01.01.2010 г. платен годишен отпуск за предходни календарни години да може да се ползва само до 31.12.2011 г. (§3 е от ПР на КТ). Този текст в своята същност пряко нарушава субективното право на работника или служителя на отпуск и влиза в противоречие с международни актове, прокламиращи неговата закрила. Със сходни мотиви по искане на група народни представители и президента Конституционният съд обяви част от измененията за противоконституционни с аргумент за недопустимост на загубването на вече придобити права. Провъзгласена беше като противоконституционна разпоредбата, че неизползваните отпуски за предходни години могат да се използват само до края на 2011 г.

Именно чрез намесата на КС⁶⁹ беше възстановена социалната и правната справедливост по отношение на неизползваните стари от-

⁶⁹ Решение на КС №12 от 11.11.2010 г. // ДВ, №91, 2010.

пуски, по отношение на които не следва да се прилага правилото за погасяване по давност. Те не се обвързват с период от време, а единствено със съществуването на трудовото правоотношение, т.е. до неговото прекратяване те могат да се ползват по искане на работника или служителя, а при прекратяване на правната връзка следва да се компенсират парично от страна на работодателя.

Гаранция за ползване на платения годишен отпуск е установената в закона изрична забрана за компенсиране на този отпуск с парично обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

Законодателната идея, заложена в платения годишен отпуск, е за реализиране на по-дългосрочна почивка, обезпечаваща качество на трудовия процес. Това се постига чрез пряко въздействие върху носителя на работната сила, за да може работникът или служителят да възстанови качеството на престоирания труд чрез откъсване от трудовия процес. Поради различни причини много често работниците и служителите безпричинно отлагат ползването на платения годишен отпуск и това води до множество неизползвани дни, което реално не допринася за осъществяване на предназначението на платения годишен отпуск. За да гарантира реализацията на правото и в полза на качеството и безопасността на трудовия процес е и законодателното решение, изразено в промените на КТ от 2010 и 2011 г. С тези изменения и допълнения беше направен опит за установяване на ред за ползване посредством предварителното му планиране в график за всяка година. Тази законодателна техника в процедурата планираше въздействие върху отлагането (което по този начин да се ограничи) и върху погасителната давност. Цялостният планиран резултат следваше да се изразява в своевременност при упражняване на правото на отпуск и гаранция на трудоспособността на работника или служителя.

Законодателят осигурява реализацията на правото за ползване на платен годишен отпуск посредством вменяване на редица задължения към работодателя, които са именно във връзка с реда за ползване на платения годишен отпуск. Част от тях бяха посочени в горното изложение на съответните места, с оглед последователността

на етапите в процедурата. Работодателите водят документация за платения годишен отпуск на работниците и служителите на основание чл. 43а от НРВПО. В своята цялост тази документация трябва да съдържа комплексна информация за ползване, прекъсване, отлагане на ползването, както и за изплатените възнаграждения по чл. 177 от КТ и за изплатените обезщетения по чл. 224 от КТ.

Важно е да се отбележи, че неспазването на тези работодателски задължения, обезпечаващи законосъобразното ползване на правото на отпуск, е скрепено с юридическа отговорност.

Наред с реда за реализиране на правото на платен годишен отпуск интерес от практическа гледна точка представлява и анализът на нормите, свързани с изчисляване на възнаграждението, дължимо от работодателя по време на отпуска. Нормата на чл. 177 от КТ указва, че за времето на платения годишен отпуск работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение, което се изчислява от начисленото при същия работодател среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни. Когато няма месец, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни при същия работодател, възнаграждението по ал. 1 се определя от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер. В приложението на тези норми детайлизация се прави с разпоредбите на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ). Специфика в тази връзка има в хипотези, при които работникът или служителят полага труд на непълен работен ден. В този случай размерът на среднодневното трудово възнаграждение се изчислява пропорционално, но не може да бъде по-малък от половината от размера на установената за страната минимална работна заплата. В чл. 18, ал. 1 от НСОЗ е указан начинът за установяване на среднодневното трудово възнаграждение: то се установява, като начисленото при същия работодател брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 дни, се раздели на

броя на отработените дни през този месец. Среднодневното брутно трудово възнаграждение по чл. 177, ал. 2 от КТ се установява, като уговореното в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер се раздели на средномесечния брой работни дни през съответната календарна година.

Представеният анализ на реда и спецификата за ползване на платения годишен отпуск не претендира за изчерпателност, предвид множеството детайли, надхвърлящи целите на изследването. На база на представения базисен модел за ползването на това благо обаче могат да се поставят някои дискуссионни въпроси и да се насочи вниманието на практики и теоретици за по-нататъшни разсъждения:

➤ Законодателството по отношение на режима за ползване на платения годишен отпуск е нестабилно (особено в последните десет години) с множество изменения, които създават объркване у адресатите – работници и служители, работодатели, контролни органи и др.

➤ Разпръснатата нормативна уредба затрудняваща прилагането й.

КТ предвижда и други видове платен отпуск, различни от платения годишен отпуск: например отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения; отпуск при временна неработоспособност; отпуск за бременност, раждане и осиновяване; отпуск за отглеждане на дете; отпуски за обучение. За придобиване на право на ползване на тези отпуски не се изисква 8-месечен трудов стаж. Те се предоставят при наличие на предвидените в закона предпоставки.

Реалното ползване на правото на платен годишен отпуск е нормалното развитие в приложението на благото. В същността на този правен институт е заложено предназначението му да способства за възстановяване на изразходваната в трудовия процес работна сила. Наред с това обаче са възможни хипотези, при които работникът или служителят по различни причини не би могъл да реализира на практика правото си на отпуск. Именно в тези случаи в нормата на чл. 224 от КТ законодателят е предвидил заместваща престация – обезщетение за неизползван платен годишен отпуск. При прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има пра-

во на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, правото за който не е погасено по давност⁷⁰.

Интерес представлява практиката на Министерството на труда и социалната политика №25-125 от 15.01.2014 г.: когато по силата на нормативен акт на МС, колективен трудов договор или вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но в този период работникът или служителят е бил в платен отпуск и поради тази причина увеличението не се е отразило в базата за изчисляване на дължимото възнаграждение за отпуск. В този случай следва да се заплати добавка, изчислена с процента на увеличение на brutното трудово възнаграждение.

Освен различни видове платен отпуск работодателят е предвидил и отпуск, при който работникът или служителят не получава трудово възнаграждение или друго плащане, заместващо липсващото трудово възнаграждение. В тези случаи ползата за работника или служителя се изразява в това, че той запазва работата си по конкретното трудово правоотношение и определена част (предвидена от КТ) му се признава за трудов стаж.

Както и при платените отпускни неплатеният има няколко различни вида:

- общ неплатен отпуск за всички работници или служители (чл. 160 от КТ);
- отпуск за отглеждане на малко дете до 8-годишна възраст (чл. 167а от КТ);
- неплатен отпуск за учащи се (чл. 170, ал. 2, чл. 171 от КТ);
- неплатен отпуск на щатните изборни синдикални дейци (чл. 161, ал. 2 от КТ) и др.

Правната природа на неплатения отпуск е различна при различните му видове. В едни случаи неплатеният отпуск е само правна възможност, а не субективно право на работника или служителя (чл. 160, чл. 161, ал. 1 и др.). При тях работодателят не е длъжен да раз-

⁷⁰ **Чл. 224.** (1) (Изм. ДВ, №58, 2010, в сила от 30.07.2010 г., изм. ДВ, №18, 2011, обявена за противоконституционна от КС на РБ, №91, 2010 г. в частта „за текущата календарна година пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж, и за неизползвания отпуск, отложен по реда на чл. 176”).

реши този отпуск. Неплатеният отпуск се ползва по искане на работника или служителя след разрешение от работодателя.

Съгласно нормата на чл. 160, ал. 1 и 3 от КТ работодателят, по искане на работника или служителя, може да му разреши неплатен отпуск, независимо от това дали е ползвал или не платения си годишен отпуск и независимо от продължителността на трудовия му стаж. В други случаи неплатеният отпуск е субективно право на работника или служителя (чл. 167а, чл. 170, ал. 2 и др.). Работниците и служителите не могат да бъдат пускани принудително в неплатен отпуск, без да са го поискали и без да желаят да го ползват. При общия неплатен отпуск за всички работници или служители (чл. 160 от КТ) законът не определя продължителността му. Той може да бъде за няколко дни, месеци или години. Конкретната му продължителност се определя по споразумение между страните по трудовото правоотношение. Неплатеният отпуск до 30 работни дни в една календарна година се признава за трудов стаж, а над 30 работни дни – само ако това е предвидено в този кодекс, в друг закон или в акт на Министерския съвет. В трудовата книжка се вписва продължителността на времето, което се признава за трудов стаж, както и на времето, което не се признава за такъв⁷¹.

Нормата на чл. 160, ал. 1 и 3 от КТ предоставя правна възможност на работника или служителя, но след нейното реализиране за периода от 30 дни на лицето се зачита времето, както за трудов така и за осигурителен стаж⁷².

По отношение на правната природа на този вид отпуск в трудовоправната доктрина има изразени различни становища. Според едни от тях от момента, в който работодателят е дал разрешение за ползването на неплатения отпуск „правното очакване се превръща в

⁷¹ Вж. практика на Министерството на труда и социалната политика №94-199 от 29.01.2016 г.

⁷² Значението на осигурителния стаж през последните години предвид настъпилите законодателни изменения се повиши с оглед обвързаността му с пенсионирането на лицата и възникване на правото на обезщетение при временна неработоспособност.

субективно право на неплатен отпуск⁷³.

Не можем да споделим това виждане и с оглед същността на неплатения отпуск по чл. 161, ал.1 от КТ подкрепяме становището на проф. В. Мръчков⁷⁴, според което правната природа на правните явления се извежда преди всичко от законовата им уредба, а в случая от цитираната норма. В подкрепа на това може да се посочи разпоредбата на чл. 171, ал. 2 от КТ и др., при които законодателят в самата конструкция на нормата въздига това благо като субективно право.

⁷³ Вж. Стайков, И. Неплатеният отпуск по чл. 161, ал. 1 от КТ. София: Авангард Прима, 2016, с.37-44.

⁷⁴ Вж. Мръчков, В. Субективно право и субективни трудови права, Цит. съч., с.148-149.

Глава трета

Отпуски, свързани с осигурителни обезщетения

§3.1. Класификация и особености на отпуските, свързани с осигурителни обезщетения

Анализирането в цялост и конкретика на различните видове отпуски в българското трудово и осигурително законодателство ни дава основание за извеждане на определени класификации. Така, както беше изяснено и с оглед на нуждите на изследването и съответното му структуриране, бихме класифицирали отпуските и на:

- отпуски, признавани и разрешавани от работодателя;
- отпуски, признаването на които е ангажимент на органите на медицинската експертиза, респ. такива, които се признават и отпускат с болничен лист, съответно с протокол от ЛКК.

Установената класификация е подчинена на нуждите на изследователския подход, анализиращ отпуските от различните категории, предвид значимостта, характера и уредбата им в трудовото, респ. специалното осигурително законодателство. Доколкото отпуските, разрешавани от работодателя, се анализират предвид процедурите по предоставянето им по линия на разрешителния трудовоправен ред, то отпуските от втората категория се изследват в аспекта на спецификата им по признаване от медицинската експертиза и съответстващата ѝ система от осигурителни престации.

От друга страна, във вътрешноосигурителен смисъл и предвид групата на отпуските, свързани с предоставянето на осигурителна престация, различаваме:

- отпуск, осигурителното обезщетение на който следва факта на признаването им от работодателя – напр. отпуск за отглеждане на малко дете;
- отпуски, осигурителните обезщетения при които се предоставят при ползването им въз основа на решение на органите на медицинската експертиза – отпуск за временна неработоспособност по общи и приравнени хипотези, отпуск за бременност и раждане и др.

От своя страна отпуските, свързани с предоставяне на осигурителни обезщетения, бихме разделили на:

➤ отпуски, признавани в рамките на оценъчно производство (отпуск за временна неработоспособност причинена от трудова злополука или професионална болест) и по общия ред на експертната оценка (отпуск за временна неработоспособност, причинена от обща болест и приравнените ѝ рискове, отпуск за бременност и раждане, респ. приравнени на майчинството рискове – осиновяване и приемна грижа);

➤ отпуск и обезщетение при реална неработоспособност и съответно при свързани хипотези на дължима грижа и предоставяне на социална ангажименти и тяхното надлежно признаване от законодателя.

Следва да се има предвид, че отпуските за временна неработоспособност, за бременност и раждане, за отглеждане на малко дете, за осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст и майчинство са следствие от изчерпателно изброени в законодателството рискове. Специфичното тук е, че докато отпускът за временна неработоспособност се причинява от лимитативно изброени рискове, то отпуските, доктринално обединени като свързани с общ риск, дефиниран като майчинство, касаят отделни негови етапи – по реални, естествени състояния или събития или приравнени хипотези на родителска грижа – осиновяване или приемна грижа.

Като краткотрайна, преодолима и незасягаща трайно възможностите за реализиране на труд, **временната неработоспособност е следствие на точно определени рискове:** обща болест и приравнените ѝ хипотези, трудова злополука и професионална болест. Подзаконовият нормативен акт, в частност новата Наредба за медицинската експертиза, допълнително разширява посочения кръг чрез лимитативност в изброяването на общите и приравнените рискове, дефинирайки временната неработоспособност като налице „в случаите, при които осигуреното лице не може или е възпрепятствано да работи поради: общо заболяване; злополука; професионална болест; лечение в чужбина; санаторно-курортно лечение; належащ медицински преглед или изследване; карантина; отстраняване от работа по

предписание на здравните органи; гледане на болен или на карантинен член от семейството; належащо придружаване на болен член от семейството за медицински преглед; изследване или лечение в същото или в друго населено място, в страната или в чужбина; бременност и раждане; гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина в заведението“ (чл.6 от НМЕ). Доктринално е видно, че временната неработоспособност се свързва с влошаване на здравословното състояние на осигуреното лице, правещо го неспособно, при това в пълна степен, да полага какъвто и да е труд, но с очаквано възстановяване в рамките на определени или определяеми периоди от време. В посочения смисъл обаче следва да се има предвид, че същата предполага преодолими и намалени възможности за труд в обичайния смисъл, но също и възпрепятствано полагане на работна сила вследствие специфики в социалния или житейския статут на осигуреното лице, без същото да е загубило реално способности си по престиране на служебни или трудови ангажименти. В общия случай същата е следствие от рисковете обща болест, трудова злополука и професионална болест, а в специфичните приравнени хипотези – карантина, отстраняване от работа, санаторно-курортно лечение и гледане на болен член на семейството.

В доктрината се среща възприето въвеждане и на рискове като належащ медицински преглед, употреба на алкохол и упойващи вещества, както и извършване на хулигански прояви, включително и хроничен алкохолизъм и наркотична зависимост⁷⁵, към което становище не бихме могли безрезервно да се присъединим, предвид факта, че се касае единствено за релевантни факти, предизвикващи обективно състояние на неработоспособност, без да имат характер на признати и респективно покрити от осигурителната система социални рискове. Последните не са в класическия смисъл на понятието осигурени рискове, често касаят укоримо противоправно и умишлено деяние и както в изложението се изследва, често касаят хипотези на издаване на болнични листове и признаване на отпуск, но в ограничени времеви аспекти по предоставяне на осигурително обезщетение.

⁷⁵ Мингов, Е. Обезщетения при временна неработоспособност. София, 2002, с.30.

Общата болест се дефинира⁷⁶ като изменения в особеностите на организма, предвид комбинираното влияние на фактори от вътрешната и външната среда, релевантна в случаите, когато причинява определена степен на неработоспособност (временна, временно намалена, трайна) или смърт. В този аспект рискът следва да се различава от риска болест по здравното осигуряване, при който не е от значение дали от него се следва или не неработоспособност на индивида.

Както вече се спомена, приравнени към риска са и някои допълнителни хипотези, получили за законодателя необходимата релевантност с оглед ограничаване на възможността на субекта за полагане на труд. Същите са:

➤ **Санаторно-курортно лечение** – представлява естествено продължение от лечението на осигурения, в продължение на периода на което същият се счита за неработоспособен, провеждащо се в специализирани заведения и по предложение на медицинските органи⁷⁷. **Карантина** – изразяващо се в изолация в домашни условия на действителни или предполагаеми заразноносител в рамките на периода от установеното или предполагаемо заразноносителство до изтичане инкубационния период на съответното заболяване.

➤ **Отстраняване от работа** – предписано по указание на здравните органи на лица, чието състояние представлява опасност за здравето на околните.

➤ **Гледане на болен член на семейството**⁷⁸ – риск, признат от законодателя при следните хипотези: 1. гледане или належащо придружаване за медицински преглед, изследване или лечение в страната или в чужбина на болен член на семейството над 18-годишна възраст; 2. гледане или належащо придружаване за медицински преглед, изследване или лечение в страната или в чужбина

⁷⁶ Мръчков, В., Осигурително право, София: Сиби, 2010, с. 180.

⁷⁷ В посочения смисъл парично обезщетение на лицата се изплаща за целия им престой, включително до три календарни дни за пътуване, в размерите, определени съответно за общо заболяване или за трудова злополука и професионална болест.

⁷⁸ В частност изрично е указано, че за членове на семейството следва да се считат, възходящи и низходящи по права линия на осигуреното лице, както и негов съпруг, съответно съпруга.

на болно дете до 18-годишна възраст; 3. гледане на дете под карантина до 18-годишна възраст, болно от заразна болест; 4. гледане на болно дете до 3-годишна възраст, настанено в заведение за болнична помощ заедно с осигурения; 5. гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина.

Трудовата злополука, в качеството си на специфичен осигурен социален риск, е легално дефинирана и съгласно чл. 55 от КСО определяна като „всяко внезапно увреждане на здравето, станало през време и във връзка или по повод на извършваната работа, както и при всяка работа, извършена в интерес на предприятието, когато е причинена временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност или смърт“.

Към нея са отнесени и т.нар. приравнени хипотези, приемащи за трудова злополука, всяко увреждане на здравето, станало по време на обичайния път при отиване или при връщане от работното място до основното място на живеене или до друго допълнително място за живеене с постоянен характер, мястото, където осигуреният обикновено се храни през работния ден или мястото за получаване на възнаграждение.

Установяването и признаването на трудова злополука, съответно на свързаните с нея отпуски и обезщетения, касае специфична по вида си процедура. Съгласно чл. 57 от КСО осигурителят е длъжен в срок от 3 работни дни да декларира пред териториалното поделение на НОИ всяка трудова злополука, в противен случай пострадалият или неговите наследници имат право в срок една година от злополуката да я декларират пред териториалното поделение на НОИ. Както е видно, декларацията за злополука е с качество на официален удостоверителен документ относно факта на злополуката и свързаните с нея обстоятелства по настъпване, като удостоверителна компетентност законодателя предоставя на осигурителя и пострадалия или неговите наследници.

Разследването на трудова злополука следва да установи причините и обстоятелствата за възникване на трудовата злополука, вида на уврежданията, както и други сведения, които ще подпомогнат териториалното поделение на НОИ да се произнесе за характера на

злополуката.

При разследване на злополуката пострадалият има право да присъства, както и да се възползва от възможността, предоставена от нормата и да посочи да присъстват някои от изброените лица: 1. работник или служител от същата професия; 2. член на семейството или възходящ или низходящ сродник; 3. представител на синдикалната организация, в която членува; 4. представител на работниците и служителите в комитетите и групите по условия на труд.

Резултатите от разследването се оформят в протокол в типизирана форма, който е валиден до доказване на противното. Екземпляр от протокола се връчва от териториалното поделение на НОИ на пострадалия или на неговите наследници и на осигурителя. Компетентност по признаване на злополуката за трудова носи длъжностно лице от ТП на НОИ. Длъжностното лице, определено от ръководителя на териториалното поделение на НОИ, въз основа на документите в досието, в 14-дневен срок от декларирането издава разпореждане за приемане или за неприемане на злополуката за трудова. Разпореждането се изпраща и на осигурения, и на осигурителя, съответно предприятието ползвател, и подлежи на обжалване от за интересуваните лица. При декларирана злополука по повод на нетравматично увреждане разпореждането се издава въз основа на решението на органите, осъществяващи експертизата на работоспособността.

В задължение на териториалното поделение на НОИ, съвместно с Инспекцията по труда (ИТ), комитетите и групите по условия на труд и други компетентни органи, е, в зависимост от случая, да разследват всяка смъртна трудова злополука, всяка злополука, причинила увреждане на повече от 3-ма работещи, както и всяка злополука, за която има основание да се предполага, че ще доведе до инвалидност.

За всяка трудова злополука или професионална болест териториалното поделение на НОИ открива досие, което следва да съдържа задължителните реквизити:

1. декларацията за трудова злополука или известието за професионална болест;
2. протокол от разследването на трудовата злополука, когато

такова е извършено, или протокол за проучване на професионалната болест;

3. разпореждането за приемане или за неприемане на злополуката за трудова или експертното решение за потвърждаване или отхвърляне на професионалната болест и регистрационната карта за призната професионална болест;

4. данните от издадените първични болнични листове и решенията по обжалването им от регистъра по чл. 33, ал. 5, т. 12;

5. други документи, свързани със злополуката или заболяването.

Досиетата се съхраняват пет години след прекратяване на осигуряването в териториалното поделение на НОИ, след което се предават за съхраняване в Държавния архив.

За **професионална болест** в качеството и на риск се приема заболяване, настъпило изключително или предимно под въздействието на вредните фактори на работната среда или на трудовия процес върху организма и е включено в списъка на професионалните болести, издаден от Министерския съвет по предложение на министъра на здравеопазването (чл. 56 от КСО). От друга страна, за професионална болест може да се признае и заболяване, невключено в списъка на професионалните болести, когато се установи, че то е причинено основно и пряко от обичайната трудова дейност на осигурения и е причинило временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност или смърт на осигурения. С основание последният факт се тълкува като достижение на новото осигурително законодателство⁷⁹, при все че по старата осигурителноправна уредба (чл. 56, ал. 2 от КЗОО) допълващите професионални болести не се квалифицират като професионални в случай на причинена временна неработоспособност. Понастоящем същото е коригирано с текста на чл. 56, ал. 2 (изм. ДВ, №41, 2009, в сила от 01.07.2009 г., доп. ДВ, №107, 2014, в сила от 01.01.2015 г.), където изричната законова норма насочва към условието за достатъчно причинена и временна неработоспособност.

⁷⁹ Василев, Ат. и др. в: Коментар на Кодекса на задължителното обществено осигуряване, София: Труд и право, 2000, с.198-199.

Във всички случаи към професионалната болест се отнасят и нейното усложнение и късните ѝ последици.

Установяването и признаване на риска е легално дефинирана процедура, разделена условно на два етапа – установяване на настъпило увреждане на здравето и констатиране на причинна връзка с извършваната работа. Увреждането на здравето се установява с болничен лист или експертно решение от органите на медицинската експертиза, а установяването на причинна връзка започва със сигнал, като се упражнява от практикуващи лекари и лекари по дентална медицина при съмнение за професионална болест чрез изпращане на известие и до териториалното поделение на НОИ. За всяко известие териториалното поделение на НОИ извършва проучвания, подготвя документи и ги представя на медицинските експертни органи.

Осигурителят изготвя и представя необходимите документи в териториалното поделение на НОИ в 30-дневен срок от поискването им, като органите на експертизата за работоспособност издават съответното експертно решение.

Признаването на професионалната болест се осъществява от ТЕЛК или НЕЛК, които издават експертно решение за потвърждаване или отхвърляне на професионалната болест и попълват регистрационна карта за професионална болест. Регистрационната карта се изготвя в 4 екземпляра: за НОИ, за съответната регионална здравна инспекция, за Националния център по обществено здраве и анализи и за областната инспекция по труда.

Срокът на експертното решение, с което е призната професионална болест, е 3 години, след което лицето се преосвидетелства по реда на наредбата. Експертното решение подлежи на обжалване от заинтересованите лица по общия ред за обжалване на решенията на експертизите в 14 дневен срок.

При преосвидетелстване ТЕЛК и НЕЛК могат да потвърдят или да вземат ново решение по характера на болестта; да признаят причинна връзка за късни последици и усложнения, обусловени от признатата професионална болест, както и да установят пълно излекуване на професионалната болест.

Рискът **майчинство** е динамична осигурителна конституция,

поради факта че включва няколко различни правно значими етапа със самостоятелно осигурителноправно значение. В частност те са следните:

- бременност – обхваща периода от зачеване до 45 дни преди медицински определения термин на раждане;
- последният стадий на бременността, раждането и 415 дни след него;
- грижи за отглеждане на дете до двегодишна възраст;
- грижи за отглеждане на осиновено дете от 2- до 5-годишна възраст;
- грижи за дете, настанено по чл. 26 ал. 1 от Закона за закрила на детето.

Специфично за риска е включване на обхвата му и рисковете осиновяване на дете и приемна грижа в качеството им на приравнени, социално значими и предизвикващи адекватна осигурителна закрила.

Осиновяването касае института на пълното осиновяване и се признава при ползване на обезщетение за бременност и раждане, отглеждане на малко дете и въведения с текста на чл. 53а (нов – ДВ, №104, 2013, в сила от 01.01.2014 г.) за обезщетение при осиновяване на дете от 2-до 5-годишна възраст.

Съгласно Семейния кодекс осиновяването е пълно:

1. когато осиновяваният е дете на неизвестни родители;
2. когато родителите са дали предварително съгласие за пълно осиновяване, както и
3. в случаи на осиновяване без съгласие на родителя, което се допуска, когато детето е настанено в специализирана институция и родителят, в срок до 6 месеца от датата на настаняването по административен ред съгласно Закона за закрила на детето, без основателна причина не е поискал прекратяване на настаняването или промяна на мярката и връщане на детето или настаняването му в семейство на роднини или близки по реда на Закона за закрила на детето. Осиновяване без съгласие на родителя се допуска и когато на детето е предоставена социална услуга – резидентен тип или е настанено в приемно семейство и е вписано в регистъра на деца за пъл-

но осиновяване.

В останалите случаи осиновяването може да бъде пълно или непълно, като видът се определя от лицата, чието съгласие се изисква по чл. 89 от СК.

При пълно осиновяване между осиновения и неговите низходящи, от една страна, и осиновителя и неговите роднини, от друга, възникват права и задължения като между роднини по произход, а правата и задълженията между осиновения и неговите низходящи с роднините им по произход се прекратяват. Пречките за сключване на брак поради родство по чл. 7, ал. 2, т. 1 и 2 от СК не отпадат.

При пълно осиновяване съдът постановява да се състави нов акт за раждане, в който осиновителят се вписва като родител. Актът се съставя от длъжностното лице по гражданското състояние в общината, кметството или района по постоянния адрес на осиновителя, а когато осиновителите са двама – по адреса, посочен в съдебното решение.

Ново за законодателството ни е признаването **на приемната грижа** като приобщен към риска майчинство и свързаните с него обезщетения. Същата е дефинирана легално в текста на чл. 34а от Закона за закрила на детето (нов – ДВ, №38, 2006 г., предишен текст на чл. 34а – ДВ, №14, 2009, доп. ДВ, №32, 2012, в сила от 24.04.2012 г.) като мярката за закрила е отглеждане и възпитание в семейна среда на дете, което е настанено в семейство на роднини или близки или в приемно семейство.

Съгласно текста на чл. 26, ал. 1 от ЗЗД се касае за т.нар. настаняване извън семейството, в частност настаняването на дете в семейство на роднини или близки, както и настаняването на дете за отглеждане в приемно семейство, социална услуга – резидентен тип или специализирана институция се извършва от съда. До произнасяне на съда дирекция „Социално подпомагане” по настоящия адрес на детето извършва временно настаняване по административен ред. Основания за прилагането и като мярка на закрила са да се касае за дете:

1. чиито родители са починали, неизвестни, лишени от родителски права или чиито родителски права са ограничени;

2. чиито родители, настойници или попечители без основателна причина трайно не полагат грижи за детето;

3. чиито родители, настойници или попечители се намират в трайна невъзможност да го отглеждат;

4. което е жертва на насилие в семейството и съществува сериозна опасност от увреждане на неговото физическо, психическо, нравствено, интелектуално и социално развитие;

5. в случаите по чл. 11 от Конвенцията от 1996 г.;

6. чиито родители, настойници или попечители са се съгласили и отказват да прекратят участието му в предаване по смисъла на Закона за радиото и телевизията и с това се създава опасност за неговото физическо, психическо, нравствено и социално развитие.

Във всички случаи се приема, че настаняването на детето извън семейството се налага като мярка за закрила след изчерпване на всички възможности за закрила в семейството, освен в случаите, когато се налага спешното му извеждане.

Касае се до специфицирана процедура, инициативата за която се прави от дирекция „Социално подпомагане”, прокурора или родителя пред районния съд. Искането за настаняване, направено от дирекция „Социално подпомагане”, се придружава от: 1. доклад от дирекция „Социално подпомагане” по настоящия адрес на детето; 2. декларации от роднините или близките на детето в случаите по чл. 27, ал. 3 и 4, както и 3. Справка от регистъра на дирекция „Социално подпомагане” за вписаните приемни семейства, при които могат да бъдат настанени деца.

Когато искането се прави от прокурора или от родител, съдът служебно изисква от дирекция „Социално подпомагане” съответните документи.

Следва да се уточни, че се признава, досежно значимостта на риска, единствено настаняване по съдебен ред, предвид надлежната препратка на специализирания текст на осигурителния акт, а и предвид факта, че настаняването по административен ред е временна мярка, непредполагаща ползване на осигурителна престация. Така съгласно чл. 28 от ЗЗД исканията за настаняване на дете в семейство на роднини или близки, в приемно семейство, социални услуги –

резидентен тип и в специализирана институция, са подсъдни на районния съд по настоящия адрес на детето. В производството съдът може да събира доказателства по своя инициатива, да разглежда незабавно искането в открито заседание с участието на органите или лицата, направили искането, и с участието на детето, като се произнася в едномесечен срок с решение, което се обявява на страните и се изпълнява незабавно. При определяне на мерките за закрила на детето съдът следва поредността по чл. 26, ал. 1, освен ако това не е в интерес на детето, като в решението задължително се посочва срокът на настаняването.

Решението подлежи на обжалване пред окръжния съд в седемдневен срок, като съдът се произнася с решение, което е окончателно.

§3.2. Признаване на отпуск и осигурителни обезщетения при временна неработоспособност

3.2.1. Процедурни аспекти по признаване на отпуска

Предоставянето на отпуск за временна неработоспособност е следствие на процедурна система от действия на компетентни субекти, документални и медицински критерии и предпоставки. Същите са съгласно актуалната уредба унифицирани с Наредба за медицинската експертиза (приета с ПМС №120/23.06.2017 г., ДВ, №51, 2017, в сила от 27.06.2017 г., с която отменя ПМС №87/05.05.2010 г.; ДВ, №36, 2010, приемащо старата Наредба за медицинската експертиза), Наредба за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (Приета с ПМС №188 от 20.07.2015 г., ДВ, №57, 2015, изм. и доп. ДВ, №30, 2017), както и с новата Наредба за реда за представяне в НОИ на данните от издадените болнични листове и решенията по обжалването им (приета с ПМС №241 от 4.08.2014 г., ДВ, №67, 2014, в сила от 1.12.2014 г.).

Налице е засилена нормативна тенденция по унифициране, систематика и усъвършенстване на нормите в посока синхронизиране, детайлизация и контролна рестриктивност. Това е решителна посока на усъвършенстване, особено в системата на електронното обслуж-

ване и отчетност, в отлика от старата осигурителноправна уредба, основателно определяна⁸⁰ като „несистематизирана, често вътрешно противоречива, създаваща впечатление за казуистично уреждане правомощията на органите“. В посочения смисъл са и направените предложения - *de lege ferenda* за систематика по издаване на листове и свързаната с тях отчетност⁸¹, което считаме, че теоретично е налице, и при това периодически детайлизирана с недържавните нормативни източници, в частност указания и инструкции на НЗОК.

Признаването на риска по компетентност като следствие от характера ѝ на покрит осигурителен случай се извършва от лекуващите лекари или специалисти, оказващи медицинска помощ, лекарски консултативни комисии (ЛКК), Териториална експертна лекарска комисия (ТЕЛК), както и Национална експертна лекарска комисия (НЕЛК).

Специфицираната процедура по предоставянето на отпуски касае особености на компетентността по признаване на риска, предоставяне, съхраняване, срокове и признаване от осигурителя.

Документално експертиза на временната неработоспособност, като предикат на предоставяне на дължимия отпуск, се оформя с болничен лист, който по обща хипотеза се издава от лекуващите лекари/лекарите по дентална медицина, ЛКК, лекарите от централите за спешна медицинска помощ (за домашно лечение до 3 календарни дни), както и от лечебни заведения, които обслужват лицето по месторабота при общ принцип – занапред в деня, в който се установи временната неработоспособност, като не се допуска издаване на болничен лист, в който датата на започването на отпуски е по-късна от датата на издаването му. Същевременно, когато временната неработоспособност е продължила повече от 6 месеца без прекъсване или 12 месеца с прекъсване в две предходни години и в годината на боледуването, отпусъкът се разрешава само след контролен преглед на ТЕЛК на всеки два месеца, при условие че са налице обективни признаци за възстановяване на работоспособността в следващите 6 месеца.

⁸⁰ Мингов, Е. Цит. съч., с. 111.

⁸¹ Пак там, с. 111.

От принципа за издаване занапред изключение се допуска само в следните случаи:

1. Когато временната неработоспособност е констатирана в деня, в който лицето е било на работа, независимо от отработените часове, или след изтичане на работното му време. В тези случаи отпускът, даден за временна неработоспособност, започва задължително от следващия календарен ден, независимо че същият може да е неработен за лицето. Прочее подобна нормативно решение съществува още в КЗОО (чл. 47, ал. 1) и основателно е критикувано като неприемливо във времевите си аспекти, предвид факта че освобождаването от трудовите задължения става от следващия календарен ден а е логично да обхваща периода от деня на прегледа за целия период на неработоспособността⁸².

2. Когато болничният лист е продължение на предходния издаден. В тези случаи отпускът, даден за временна неработоспособност, започва задължително от деня, в който лицето е следвало да се яви на работа по предхождащия болничен лист, независимо че той може да е неработен за лицето.

3. За минало време, без предварителен преглед, се допуска най-много до два дни⁸³, в случаи на тежки остри или изострени хронични заболявания, когато при прегледа основателно се доказва, че лицето е боледувало и е било в състояние на временна неработоспособност, но прегледът не е могъл да бъде своевременно извършен. При издаване на болничния лист денят на прегледа се включва в посочените два, съответно 10 дни. Същевременно, когато прегледът е бил извършен и временната неработоспособност е била своевременно констатирана, но болничен лист не е бил издаден, той може да се издаде за минало време, ако въз основа на обосноваваща документация на лечебното заведение и ЛАК се прецени, че лицето през това време е било временно неработоспособно. В тези случаи болничен лист за отпуск до 14 дни непрекъснато за едно или повече заболявания се издава от лекуващия лекар/лекаря по дентална меди-

⁸² Мингов, Е. Цит. съч., с. 113.

⁸³ За лица, които поради заболяването си не носят отговорност за действията си, този срок е 10 дни.

цина, до 6 месеца – от ЛКК, а за повече от 6 месеца – след решение на ТЕЛК. Целият отпуск за минало време се включва в един болничен лист.

Общ осигурителноправен принцип, е че болничен лист се издава за времето от първия ден на настъпване на временната неработоспособност до нейното възстановяване или до установяване на трайно намалена работоспособност от ТЕЛК, независимо от това дали по него ще се плати парично обезщетение, като не се разрешава ползването на отпуск за временна неработоспособност непрекъснато за повече от 18 месеца⁸⁴. Прекъсване на временната неработоспособност се допуска, само когато лицето се е явило на работа със съгласието на органа, разрешил отпуска по болест (лекуващият лекар, ЛКК, ТЕЛК или НЕЛК), като обстоятелството изрично се отразява в ЛАК по реда на правилника по чл. 109 от Закона за здравето (33). Осигуреният е длъжен да представи болничния лист или да уведоми работодателя/осигурителя до два работни дни от издаването му, като изключенията от принципа са два: в случаите, при които лекуващият лекар или ЛКК са констатирали състояние на неработоспособност, но осигуреният откаже да му се издаде болничен лист, последният задължително се издава и служебно се изпраща на работодателя/осигурителя, където работи осигуреният; от друга страна, ако осигуреният желае да ползва платен годишен отпуск за времето, включено в болничния лист, той подава съответната молба до работодателя/осигурителя.

Специфични са **хипотезите на издаване на болничен лист, но без изплащане на обезщетение, както и тези, при които не се издава болничен лист**. Тук уредбата разкрива вътрешна противоречивост досежно въвеждане на рискове, причиняващи временна неработоспособност и лимитативното им посочване от законодателя в кодифицирания акт. Така предвидено е болничен лист да се издава с

⁸⁴ По изключение за отделни случаи след мотивирано решение на ТЕЛК отпускът за временна неработоспособност може да се продължи и след изтичането на новите 6 месеца само за някои болести, като туберкулоза, травматични увреждания, следоперативни състояния, хепатит, инфаркт на миокарда и др., когато е очевидно, че осигуреният ще възстанови работоспособността си в следващите 6 месеца.

цел възстановяване на здравето, но без дължимост на осигурителна престация въобще или в рамките на определен период при случаи на умишлено увреждане на здравето с цел получаване на отпуск или обезщетение, нарушаване на режима, определен от здравните органи, при временна неработоспособност поради употреба на алкохол, приемане на силно упойващо средство без лечебна цел или поради прояви, извършвани под въздействието на такива средства, при временна неработоспособност поради хулигански и други противообществени прояви, поради неспазване на правилата за безопасна работа, както и при неявяване своевременно без уважителни причини на контролен преглед⁸⁵.

Както основателно се посочва още в старата осигурителноправна доктрина⁸⁶ това не са рискове, признати от общия акт, а установени в подзаконови актове, което е индикация за несистематизираност и законова хаотичност. Считаме, че подобна призната релевантност налага или включването им в общата система от осигурени рискове, или изключването им като хипотези на признаване относно ползването на отпуск и изплащане на обезщетение. Склонни сме да приемем обаче, че законодателно се касае за релевантни юридически събития, налагащи ползването на отпуск поради обективна неработоспособност, а не за рискове в класическия смисъл на осигурителноправното понятие, в качеството на признати и респективно – покрити от осигурителната система.

Същевременно предвидено е **да не се издава болничен лист** за временна неработоспособност на неосигурени в общия случай, както и когато при прегледа се установи, че осигуреният е работоспособен, при кръводаряване, (освен в случаите, когато поради кръводаряването настъпи временна неработоспособност), за гледане на хро-

⁸⁵ При това наредбата предвижда на работоспособни осигурени, страдащи от хроничен алкохолизъм и наркомании, приети за лечение в лечебни заведения, имат право на болничен лист, издаден по общия ред, за цялото време на престоя им. На неработоспособните хронични алкохолици се издават болнични листове по реда и правилата за общо заболяване.

⁸⁶ Мингов, Е. Цит. съч, с. 27.

нично болен⁸⁷ или на лице с трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане, на което е определена чужда помощ, с изключение на децата до 16-годишна възраст с определени вид и степен на увреждане, а така също и за заболяване, за което ТЕЛК (НЕЛК) е определила 50 и над 50 на сто трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане.

Сроковете за издаване на болничен лист са различни предвид както характера на заболяването и вида на неработоспособността, така и с оглед предоставящия го орган, респ. предизвикващия състоянието общ или приравнен осигурителен риск. Посочената уредба считаме за детайлна и вътрешно непротиворечива, в частност – следваща напълно лимитативното законодателно посочване на рисковете, предизвикващи временна неработоспособност. Последното е резонен подход, но същият отново е в противоречие с изказаната хипотеза за издаване на болничен лист, респ. изплащане на осигурителна престация в принципно неустановени на обща норма рискове. В посочения смисъл различаваме няколко основни хипотези, класификацията на които бихме систематизирали в следните варианти.

Болничен лист за временна неработоспособност в общия случай и при домашен режим на лечение и възстановяване се издава на осигурено лице еднолично от лекуващия лекар/лекаря по дентална медицина до 14 дни непрекъснато за едно или повече заболявания, но не повече от 40 дни, с прекъсване в рамките на една календарна година, като след изтичането на отпуска болният се насочва към ЛКК. Следва да уточним, че старата осигурителноправна уредба предвиждаше болничен лист за временна неработоспособност на един осигурен да се издава еднолично от лекуващите лекари и стоматолози до 7 дни непрекъснато, независимо дали той се разрешава от един или от повече лекари, но за не повече от 40 дни с прекъсване в една календарна година.

Болничен лист за болничното лечение и то в рамките на цялото време на лечението се издава задължително от деня на постъп-

⁸⁷ Освен в случаите, когато се прибавя ново заболяване, което утежнява състоянието и налага гледане на болния при обективизирано изостряне на заболяването или в терминалния стадий.

ването еднолично от лекуващия лекар/лекаря по дентална медицина⁸⁸. Болничен лист за дневен и домашен стационар се издава от ЛКК.

Болничен лист на осигурен, изпратен за консултация или изследване, се издава от лекуващия лекар/лекаря по дентална медицина или от ЛКК, които са го изпратили, като консултантът издава болничен лист в случаите, когато поеме лечението, като приеме болния в лечебно заведение за болнична помощ или му осигури съответното системно домашно-амбулаторно наблюдение и лечение.

Болничен лист при карантина и отстраняване от работа се издава еднолично от лекуващия лекар за срока на карантинния период, когато касае случаи на карантиниране на болен или контактен осигурен, наложена съгласно разпоредбите за борба със заразните болести⁸⁹.

Болничен лист за гледане на болен член на семейството, както и за гледане на болно дете, настанено при близки, роднини или приемно семейство по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето (ЗЗД), се издава от лекуващия лекар/лекаря по дентална медицина – еднолично до 14 дни непрекъснато за едно или повече заболявания, от ЛКК – до 30 дни наведнъж, но за не повече от 6 месеца, а след 6-ия месец – след решение на ТЕЛК.

Болничен лист за гледане на деца от семейството се издава еднолично от лекуващия лекар още и в следните случаи – за гледане на дете, посещаващо детско заведение, контактно със заразноболен,

⁸⁸ В случаите, когато след болничното лечение болният се нуждае и от домашно лечение, при изписването се издава един болничен лист от ЛКК, в който се включват дните за болничното лечение, включително денят на изписването, както и не повече от 30 дни за домашно лечение. В историята на заболяването, в ЛАК и в епикризата, се отразява издаденият болничен лист и се обосновава необходимостта от отпуск за домашно лечение.

⁸⁹ Когато осигурен се разболее през време на дадения му отпуск за карантина, независимо дали заболяването е поради болестта, за която е оставен под карантина, или поради друга болест, не следва да се издава друг болничен лист до изтичане на срока, за който е издаден болничният лист за карантина. Нов болничен лист се издава след този срок, само ако временната неработоспособност поради заболяването продължава. Този болничен лист се означава като „първичен“, но ако заболяването е поради болестта, за която е наложена карантината, болничният лист се означава като „продължение“.

задължително карантинирано в дома – до изтичане на карантинния период; за гледане на здрави деца, посещаващи детски заведения, върнати оттам поради наложена карантина на тези заведения или на отделни групи – за срока на карантинния период.

Болничен лист за гледане на болен член от семейството в лечебно заведение за болнична помощ се издава еднолично от лекуващия лекар при наличие на надлежно заключение, вписано в историята на заболяването от ръководителя на лечебното заведение, че гледането на болния е било наложително. Болничен лист за гледане на дете до 3-годишна възраст, настанено на лечение в лечебно заведение за болнична помощ, се издава еднолично от лекуващия лекар за целия престой на осигурения придружител в лечебното заведение.

Болничен лист за изследване и лечение в чужбина се издава на осигурени, на които е проведено болнично лечение или изследване в чужбина, за целия период на лечението или изследването въз основа на представените документи от лечебното заведение.

Болничен лист за балнеолечение, климатолечение и таласолечение се издава само на временно неработоспособен осигурен, чието заболяване е показано за такова лечение, като в случаи на изпращане непосредствено от болнично лечение на балнеолечение, климатолечение и таласолечение болничният лист се издава от ЛКК на лечебното заведение, което го е изпратило.

Във всички случаи следва да се има предвид, че болничен лист поради общо заболяване, трудова злополука и професионална болест, аборт се издава по общия ред.

Процедурата по признаване правото на отпуск предполага насрещно задължение и в поведението на осигурения, респ. неговия работодател. Така, от една страна, осигуреният не може по своя преценка и без разрешение от лекуващия лекар или ЛКК, издали болничния лист, да се върне на работа преди изтичане на разрешения отпуск. От друга страна, вменено задължение на осигурителите е да не допускат на работа осигурени, които се намират в отпуск поради временна неработоспособност. Същевременно е предвидено, когато лицето, което ползва отпуск по болест, заяви, че работоспособността

му е възстановена преди изтичане на разрешения отпуск, и ако лекуващият лекар/лекарят по дентална медицина или ЛКК, издал болничния лист, установи това, той да може да прекрати ползването на отпуска. В тези случаи издаденият болничен лист и данните в електронния регистър се анулират, след което се издава нов болничен лист, като обаче нарушаването на режима, определен в издаден болничен лист, не се приема като самостоятелно основание за прекратяване на отпуска за временна неработоспособност.

Съгласно общите правила за отчетност на болничните листове органите на експертизата, издали неправомерно болнични листове, имат право сами да ги анулират до изплащане на обезщетения по тях, при условие че осигуреният не възразява. Така анулираните болнични листове се съхраняват в съответните лечебни заведения, съответно при осигурителите, 3 години след датата на издаването им, след което се унищожават с акт от комисия, определена със заповед на съответния ръководител. В акта задължително се вписват серията и номерът на унищожените болнични листове.

От своя страна, работодателите/осигурителите/самоосигуряващите се лица са длъжни да съхраняват представените им болнични листове за срок от 3 години, считано от 1 януари на годината, следваща годината, в която са издадени.

Нововъведение в процедурата по признаване на риска е системата на електронните болнични листове, чрез уеб приложението „Електронен регистър на болничните листове и решенията по обжалването им”, създаваща специфицирана процедура при основни принципи отчетност и контрол и основна цел – недопускане на злоупотреби с осигурителни средства. Системата на електронни болнични листове се регламентира в Наредба за реда за представяне в НОИ на данните от издадените болнични листове и решенията по обжалването им. Така е предвидено данните, съдържащи се в издадените болнични листове, да се представят в НОИ от лекуващите лекари/лекари по дентална медицина – лично или чрез лечебните заведения, в които осъществяват дейност, както и от лекарските консултативни комисии (ЛКК) – чрез лечебните заведения, към които са създадени. От друга страна, данните, съдържащи се в решения-

та по обжалването на болничните листове, се представят в НОИ от лекарските консултативни комисии (ЛКК) – чрез лечебните заведения, към които са създадени, териториалните експертни лекарски комисии (ТЕЛК) – чрез регионалните картотеки на медицинските експертизи (РКМЕ) и Националната експертна лекарска комисия (НЕЛК).

Представянето на данните, съдържащи се в издадените болнични листове и в решенията по обжалването им, с изключение на данните, съдържащи се в експертните решения на ТЕЛК/НЕЛК, постановени по повод на обжалвани болнични листове, се извършва по електронен път.

За представяне на данните и за получаване на достъп до данните в регистъра лекарите/лекарите по дентална медицина и лечебните заведения се регистрират като потребители на уеб услугите, като регистрацията се извършва онлайн чрез уеб приложение, достъпно през интернет страницата на НОИ⁹⁰.

При издаване на болничен лист за временна неработоспособност данните се въвеждат от лекарите/лекарите по дентална медицина/ЛКК, преминават през формален и логически контрол и се съхраняват, след което болничният лист се отпечатва, подписва и подпечатва с печата на лечебното заведение и се връчва на лицето. Представянето на данните от издадените/анулираните болнични листове и издадените решения на ЛКК по повод на обжалвани болнични листове в регистъра се извършва при издаването, съответно анулирането им. При липса на техническа възможност представянето на данните в регистъра се извършва в 7-дневен срок от издаването/анулирането на болничните листове или издаването на решенията на ЛКК по повод на обжалвани болнични листове.

Данните от болничните листове се съхраняват при лекари-

⁹⁰ За получаване на уникалните номера по чл. 7 лечебните заведения подават еднократно заявление по образец съгласно приложение №1 в ТП на НОИ по седалището си. Към заявлението се прилага удостоверение за регистрация на лечебното заведение, съгласно чл. 40, ал. 9 от Закона за лечебните заведения или разрешение за осъществяване на дейност на лечебното заведение съгласно чл. 46, ал. 2 от Закона за лечебните заведения, а в случаите когато заявлението се подава от пълномощник, и изрично нотариално заверено пълномощно.

те/лекарите по дентална медицина и ЛКК, които са ги издали, за срок 10 години, считано от 1 януари на годината, следваща годината, в която са издадени, във вид, позволяващ анулирането им и изготвянето на справка за издадени/анулирани болнични листове по образец съгласно приложение №6. В доразвитие на системата и предвид усъвършенстването ѝ със Заповед №1016-40-210 от 28.02.2017 г. на управителя на НОИ са утвърдени „Функционални изисквания, структура и формат на данните, поддържани от програмните продукти за въвеждане, контрол, съхраняване, отпечатване, представяне/анулиране на данните и изготвяне на справки за издадени/анулирани болнични листове и решенията по обжалването им”, наречени Изискванията, в сила от 01.05.2017 г. Те се утвърждават и публикуват на интернет страницата на НОИ и са предназначени за разработчици на софтуер, използван от органите на медицинската експертиза – лекари, лекари по дентална медицина, ЛКК и лечебните заведения, в който е реализирана функционалност за издаване на болнични листове и/или решения на ЛКК, както и за самите органи на медицинската експертиза, издаващи болнични листове. В утвърдените Изисквания, в сила от 01.05.2017 г., са направени промени, които имат за цел формализиране на условията за приемането или неприемането на некоректни данни от издадени болнични листове в Електронния регистър на болничните листове и решенията по обжалването им (ЕРБЛРО) и информирането за тях на външните участници в процеса.

От представеното е видно, че се касае за детайлна, но динамична осигурителноправна регламентация, насочена и адаптираща се, като конкретен законодателен отговор на нарастващите злоупотреби в осигурителната система по некоректно и неправомерно разходване на осигурителни средства. Същевременно детайлизацията на уредбата по издаване на листовите и свързаната с тях отчетност не кореспондира с изискванията за завишена рестрикция и санкционни мерки. От предвидените в специалните актове административнонаказателни разпоредби единствено в Закона за здравето се установяват едва няколко текста, касаещи неправомерност при издаването на документацията, на следните нива:

1. в конкретика и по повод издаване на болничните листове, чл. 225 предвижда медицински специалист, който издаде болничен лист в нарушение на нормативно установените изисквания, да се наказва с глоба от 1000 до 3000 лв., а при повторно нарушение – от 4000 до 10 000 лв.;

2. общата хипотеза, касаеща формално медицинската документация като цяло е и текста на чл. 228 от ЗЗ, предвиждащ медицински специалист, който наруши установените с този закон и с нормативните актове по прилагането му изисквания към формата, съдържанието, условията и реда за използване, обработка, анализ, съхраняване и предоставяне на медицинската документация, да се наказва с глоба от 500 до 1500 лв., а при повторно нарушение – от 1500 до 3000 лв.;

3. във връзка с чл.103а от ЗЗ, предвиждащ органите на медицинската експертиза да представят в НОИ данните, съдържащи се в издадените болнични листове, и решенията по обжалването им е и нормата на текст 235а (Нов – ДВ, №107, 2014, в сила от 01.01.2015 г.). Последната въвежда две хипотези с общи и специален субект: и по ал.1 който наруши разпоредбите на акта на Министерския съвет по чл. 103а, да се наказва с глоба от 100 до 500 лв. за всеки отделен случай, като при повторно извършване на същото нарушение глобата е в двоен размер от първоначално наложената. Втората алинея касае извършване на състав от ръководител на лечебно заведение, който наруши задълженията си по организацията на дейността за предоставяне на данни в регистъра по чл. 33, ал. 5, т. 12 от Кодекса за социално осигуряване, да се наказва с глоба от 100 до 500 лв. за всеки отделен случай. При повторно извършване на същото нарушение глобата е в двоен размер от първоначално наложената.

Недостатъците на нормите са в няколко аспекта. От една страна, те не касаят конкретно нарушения, а въвеждат обща бланка, трудна за доказване, установяване и като цяло конкретизиране като точно определен неправомерен акт, при това без да се отчита фактът, че е възможно издаване на листове, съответстващи формално на установените изисквания, процедури, стандарти и срокове, но с неправилно, некоректно и в отделни случаи – неистинско съдържание. От

друга страна – предвидените за деянията наказания са изцяло парични, с изключително нисък превантивен интензитет и като цяло – лишени от профилактика на тенденции по трайно установени непромоерни практики.

Считаме, че следва навременно и кореспондентно на атенденцията по засилена отчетност и контрол да се въведат законови корекции на следните основни нива:

1. въвеждане на административни състави по изготвяне на болнични листове с некоректно, невярно или неистинско съдържание,

2. въвеждане на хипотези на деяние по издаване на листове за минало време и в нарушение на принципите на общото осигурително законодателство;

3. релевиране на наказуемост в случаи на издаване на болнични листове в нарушение на изискванията за осигурителни периоди по ползване и предоставяне на отпуск, повторното им издаване, респ. удължаване без наличие на реален осигурител случай;

4. завишаване на санкцията по рестриктивност на поведението, понастоящем слабо кореспондираща на насоките по засилена отчетност, контрол и санкциониране. Изцяло от една страна е negliжирано налагането на санкцията лишаване от право да се упражнява професия или дейност, а от друга страна глобата е в неоправдано ниски размери, дори и в случай на повторност, което на фона на тенденцията по разходване на неоправдани средства от системата на осигуряването е изключително законово неадекватно и на практика – лишено от нормативна оправданост.

3.2.2. Осигурителни обезщетения при отпуск при временна неработоспособност

Осигурителноправната еkleктика на проблема при ползване на отпуск за временна неработоспособност по необходимост налага анализ и на режима за **изплащане на осигурителни обезщетения** при реализиране на конкретните лимитирани рискове – общи и приравнени и по обща конструкция – при ползване на отпуск по издаден болничен лист. В този смисъл тук акцентираме на паралелно сравнителноправно изследване на особеностите на обезщетението поради временна неработоспособност с оглед уредбата му в КЗОО, КСО

(стария и нова редакция на текстовете), а и предвид действащата Наредба за парични помощи и обезщетения от държавното обществено осигуряване, в аспекта на еволюционно развитие на института в духа и буквата на закона.

Актуалната уредба предвижда осигурителното обезщетение за временна неработоспособност да се дължи на осигурени лица, при наличие на временна или пълна намалена неработоспособност, причинена от обща болест, трудова злополука или професионална болест, състояние на осигуреност при минимален шест месечен осигурителен стаж, както и изискване документите за изплащане на парично обезщетение да са представени в съответното териториално поделение на НОИ в точно определени срокове: от осигурителите, техните клонове и поделения и осигурителните каси – до 10-то число на месеца, следващ този, през който осигуреното лице е представило документите за изплащане на обезщетението пред осигурителя и от самоосигуряващите се лица – до 10-то число на месеца, следващ този, през който е издаден документът за изплащане на обезщетението. Старата редакция на КСО предвиждаше документите и данните за изплащане на парично обезщетение за временна неработоспособност или трудоустрояване се представят в съответното териториално поделение на НОИ в следните срокове: от осигурителите, техните клонове и поделения и осигурителните каси – до 15-то число на месеца, следващ този, през който осигуреното лице е представило документите за изплащане на обезщетението пред осигурителя, съответно от самоосигуряващите се лица – до 15-то число на месеца, следващ този, през който е издаден документът за изплащане на обезщетението.

По стария КЗОО (чл. 40, ал. 2) изискванията са минимален 6 месеца осигурителен стаж, който не се изисква при временна неработоспособност поради трудова злополука и професионална болест, но също така и в отлика от новия закон и при бременност и раждане, както и за осигурени, ненавършили 18-годишна възраст. Налице е очевидна тенденция по стесняване на обхвата на рисковете, касаещи предоставяне на обезщетение без изискуем осигурителен стаж.

Съществуват разлики и в **механизма за определяне и размера**

на изплащаното обезщетение. Понастоящем за определяне на размера на дължимото обезщетение по КСО законодателят (чл. 41, ал. 1) определя и установява два основни критерия. Първият е базата за определяне на конкретния размер, която в частност е среднодневното брутно трудово възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху които са внесени или дължими осигурителни вноски, а за самоосигуряващите се лица – внесени осигурителни вноски за общо заболяване и майчинство за периода от 18 календарни месеца, предхождащи месеца на настъпване на неработоспособността. Вторият критерий е точният размер на обезщетенията спрямо определена основа, при което принципът е, че за временна неработоспособност поради общо заболяване се изчислява в размер 80 на сто, а за временна неработоспособност поради трудова злополука или професионална болест – в размер 90 на сто от средно дневното брутно трудово възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху които са внесени или дължими осигурителни вноски, а за самоосигуряващите се лица – внесени осигурителни вноски за общо заболяване и майчинство за периода от 18 календарни месеца, предхождащи месеца на настъпване на неработоспособността. Във всички случаи общ е принципът дневното парично обезщетение за временна неработоспособност поради общо заболяване да не може да надвишава среднодневното нетно възнаграждение за периода, от който е изчислено обезщетението. При това се запазва изцяло изискването и положението осигурителят да заплаща на осигуреното лице 70 на сто от среднодневното брутно трудово възнаграждение от първите три работни дни от настъпване на неработоспособността.

От 01.01.2016 г. е в сила новата Наредба за паричните помощи и обезщетения по държавното обществено осигуряване (Приета с ПМС №188 от 20.07.2015 г., ДВ, №57, 2015, изм. и доп. ДВ, №17, 2016), съгласно която доходът за периода от 18 календарни месеца, включва следните параметри: дохода, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски за лицата, осигурени за общо заболяване и майчинство и/или за трудова злополука и професионална болест, внесени осигурителни вноски за общо заболяване и майчинство – за самоосигуряващите се лица, съответно внесени осигури-

телни вноски за общо заболяване и майчинство – за лицата по чл. 4, ал. 9 от КСО, осигурителни вноски за общо заболяване и майчинство и за трудова злополука и професионална болест – за морските лица, минималната месечна работна заплата в случаите по чл. 41, ал. 2 от КСО, както и дохода, от който е определено паричното обезщетение за временна неработоспособност. Среднодневният доход за периода, от който се изчислява дневното парично обезщетение, е предвидено да се определя, като сборът на brutните трудови възнаграждения и/или осигурителният доход, и/или пропорционалната част от минималната работна заплата за периодите по чл. 41, ал. 2 от КСО, и/или доходът, от който са изчислени паричните обезщетения за временна неработоспособност, се раздели на общия брой на работните дни по календар за същия период. Паричните обезщетения на лица, които към деня на настъпване на съответния риск са осигурени за общо заболяване и майчинство и/или трудова злополука и професионална болест по повече от едно правоотношение се изплащат поотделно по всяко от правоотношенията или за всяко от основанията.

За работещите по трудови и по служебни правоотношения и приравнените към тях правоотношения месечното нетно възнаграждение се определя, като изплатеното или начисленото месечно възнаграждение се намали с определените със закон задължителни осигурителни вноски за сметка на лицата и с данъците по Закона за данъците върху доходите на физическите лица и не може да бъде повече от максималния месечен осигурителен доход, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година, освен в случаите по чл. 6, ал. 15 от КСО. Когато възнаграждението не е начислено, до начисляването му за нетно възнаграждение се взема предвид минималният месечен осигурителен доход по чл. 6, ал. 2, т. 3 от КСО или минималната месечна работна заплата за страната, ако нямат определен минимален осигурителен доход⁹¹.

⁹¹ За управителите и прокуристите на търговски дружества и на еднолични търговци и на техните клонове, членовете на съвети на директорите, на управителни и надзорни съвети и контрольорите на търговски дружества, синдиците и

За самоосигуряващите се лица месечното нетно възнаграждение е избраният от тях месечен осигурителен доход, върху който са внесени авансовите осигурителни вноски.

Така възприетият общ принцип е, че среднодневното нетно възнаграждение за периода се определя, като сборът от месечните нетни възнаграждения и/или пропорционалната част от минималната работна заплата за периодите по чл. 41, ал. 2 от КСО, и/или доходът, от който са определени паричните обезщетения за временна неработоспособност, но не повече от максималния месечен осигурителен доход, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година, освен в случаите по чл. 6, ал. 15 от КСО, се раздели на броя на работните дни по календар за същия период.

Специфики се отчитат и предвид особеностите на работното

ликвидаторите, лицата, работещи по договори за управление на неперсонифицирани дружества, както и лицата, на които е възложено управлението и/или контролът на държавни и общински предприятия по глава девета от Търговския закон, техни поделения или на други юридически лица, създадени със закон, месечното нетно възнаграждение се определя като изплатеното или начисленото месечно възнаграждение се намали с определените със закон задължителни осигурителни вноски за сметка на лицата и с дължимия данък по Закона за данъците върху доходите на физическите лица и не може да бъде повече от максималния месечен осигурителен доход, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година. Когато възнаграждението не е начислено, до начисляването му за нетно възнаграждение се взема предвид минималният месечен осигурителен доход по чл. 6, ал. 2, т. 3 от КСО. За членовете на кооперации, работещи без трудови правоотношения в кооперацията, за лицата, упражняващи трудова дейност на изборни длъжности, за служителите с духовно звание на Българската православна църква и други вероизповедания по Закона за вероизповеданията и за специалистите месечното нетно възнаграждение се определя като изплатеното или начисленото месечно възнаграждение се намали с определените със закон задължителни осигурителни вноски за сметка на лицата и с дължимия данък по Закона за данъците върху доходите на физическите лица и не може да бъде повече от максималния месечен осигурителен доход, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година. За лицата, упражняващи трудова дейност на изборни длъжности, за служителите с духовно звание на Българската православна църква и други регистрирани вероизповедания по Закона за вероизповеданията, когато възнаграждението не е начислено, до начисляването му за нетно възнаграждение се взема предвид минималният месечен осигурителен доход по чл. 6, ал. 2, т. 3 КСО.

време по полагане на труда: паричното обезщетение за временна неработоспособност при работа по личен или групов дневен сменен график се изплаща за работните дни по индивидуалния или груповия график на осигурения, а ако няма такъв – по графика на звеното, към което той се числи, включени в периода на временната неработоспособност. При сумирано изчисляване на работното време и при работа на смени по часов график обезщетението се изплаща за работните часове по личния график на осигурения, а ако няма такъв – по графика на звеното, към което той се числи, включени в периода на временната неработоспособност. При това средночасовият доход за периода, от който се изчислява часовото парично обезщетение, се определя, като сборът на brutните трудови възнаграждения и/или осигурителният доход, и/или пропорционалната част от минималната работна заплата за периодите по чл. 41, ал. 2 от КСО, и/или доходът, от който са изчислени паричните обезщетения за временна неработоспособност, но не повече от максималния месечен осигурителен доход, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година, се раздели на общия брой на работните часове по календар за същия период. Общата сума на паричното обезщетение се определя, като дневният/часовият му размер се умножи по броя на работните дни/часове, включени в периода на временната неработоспособност, за които лицето има право на парично обезщетение.

Според старата осигурителноправна уредба дневното парично обезщетение за временна неработоспособност поради общо заболяване се изчислява в размер 80 на сто, а за временна неработоспособност поради трудова злополука или професионална болест – в размер 90 на сто от среднодневното брутно трудово възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху които са внесени осигурителните вноски, но за периода от шест календарни месеца, предхождащи месеца на настъпване на неработоспособността. Обща бланка при това е дневното парично обезщетение за временна неработоспособност поради общо заболяване да не може да надвишава среднодневното нетно възнаграждение за периода, от който е изчислено обезщетението. При това за дните, включени в периода, се взе-

ма предвид среднодневната минимална работна заплата за страната за съответния период, ако лицето не е било осигурено за всички осигурени социални рискове, не е било осигурено за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица, ако е ползвало неплатен отпуск, който се зачита за трудов или служебен стаж или е ползвало отпуск за отглеждане на малко дете. Новата редакция на КСО обаче предвижда за дните, включени в съответния период, да се взема предвид среднодневната минимална работна заплата за страната за съответния период, само ако лицето не е било осигурено за общо заболяване и майчинство, ползвало е неплатен отпуск, който се зачита за трудов или служебен стаж, ползвало е отпуск за отглеждане на малко дете и освен това е в разширения на хипотезата – е било осигурено по законодателството на друга държава по условията на международен договор, по който Република България е страна.

Общата сума на паричното обезщетение се определя, като дневният/часовият му размер се умножи по броя на работните дни/часове, включени в периода на временната неработоспособност или в отпуска за бременност и раждане и при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст, за които лицето има право на парично обезщетение.

Наблюдават се различия и по отношение на **срока за предоставяне на обезщетението**. По стария КЗОО (чл. 42, ал. 1-3) паричните обезщетения поради общо заболяване, трудова злополука и професионална болест се изплащаха от първия ден на настъпването до възстановяване на работоспособността или до установяване на инвалидност, като за първите три работни дни от временната неработоспособност, но не за повече от петнадесет работни дни през една календарна година, те бяха за сметка на осигурителите. При това беше предвидено, когато временната неработоспособност поради общо заболяване, трудова злополука или професионална болест е настъпила до 2 месеца от прекратяването на трудовия договор или осигуряването, паричното обезщетение да се изплаща за срока на неработоспособността, но за не повече от 75 календарни дни. В тези случаи паричното обезщетение не се изплаща на лица, които полу-

чават пенсия или обезщетение за оставане без работа, изплащано по Кодекса на труда, Закона за държавния служител и Закона за висшето образование. От друга страна, когато временната неработоспособност е настъпила преди прекратяване на срочни трудови и служебни правоотношения, договори за кадрова военна служба и договори за управление и контрол на търговски дружества, паричното обезщетение се изплаща за не повече от 75 календарни дни след прекратяване на правоотношенията или договорите. Ако временната неработоспособност е поради трудова злополука или професионална болест, паричното обезщетение се изплаща до възстановяване на работоспособността или до установяване на инвалидност.

Понастоящем и както вече се спомена, осигурителят изплаща на осигуреното лице за първите три работни дни от временната неработоспособност 70 на сто от среднодневното брутно възнаграждение за месеца, в който е настъпила временната неработоспособност, но не по-малко от 70 на сто от среднодневното уговорено възнаграждение. Подобно законодателно решение, известно като „изчаквателен срок“, е възприето за пръв път в чл. 40, ал. 4 от КЗОО и основателно критикувано⁹² като неприемливо и в противоречие на принципът за прехвърляне на цената на реализирания риск от осигурителя към осигурителната система. Последното излишно установява тежест на осигурителя в две основни насоки: от една страна, на цената на внесената осигурителна вноска, а също и на цената на вредите от нереализираната работна сила, но по линия на загубен трудов доход на неработещия осигурен. При това е имало случаи сумите, изплащани от работодателя, да са за първите три работни дни от временната неработоспособност, а не за първите три дни, записани в болничния лист⁹³. Аналогично и практиката приема, че при две заболявания, без връзка помежду си, по които здравните органи са издали два първични болнични листа, осигурителят заплаща възнаграждение и

⁹² Мингов, Е., Цит. съч, с. 119.

⁹³ Както основателно се посочва, ако в болничния лист са включени почивни дни, осигурителят изплаща сума, равна на 70 на сто от среднодневното брутно възнаграждение за следващите работни дни. Вж. Тодорова, Л., М. Василева, Т. Дичева. Всичко за работното време, почивките и отпуските. София, 2017, с. 187.

по двата болнични листа⁹⁴.

Случаите, в които осигурителят работодател не изплаща възнаграждение за първите три работни дни от неработоспособността, са⁹⁵:

- когато временната неработоспособност е настъпила до 30 календарни дни от прекратяването на трудовия договор или осигуряването, тъй като осигурителят е загубил качеството си на осигурител;
- болничният лист е отменен или анулиран от органите на експертизата;
- когато няма прекъсване във временната неработоспособност, независимо че същата е констатирана с първични болнични листове;
- в случай на отпуск поради бременност и раждане.

Прочее, в чисто практически аспект, следва да се има предвид, че изплащаните от работодателя суми за първите три работни дни се считат за трудово възнаграждение, а не за обезщетение и в този смисъл е и практиката на НОИ и НАП. Така се приема, че подобно възнаграждение следва да се дължи и в случаи, в които лицето няма право на осигурително обезщетение предвид липсата на минимално установения осигурителен стаж⁹⁶.

Паричното обезщетение за временна неработоспособност поради общо заболяване, трудова злополука и професионална болест **се изплаща от първия ден на настъпването до възстановяване на работоспособността или до установяване на инвалидност**. Изключение от този принцип се наблюдават в следните случаи:

1) Когато временната неработоспособност поради общо заболяване, трудова злополука или професионална болест е настъпила до 30 календарни дни от прекратяването на трудовия договор или осигуряването, паричното обезщетение се изплаща за срока на неработоспособността, но за не повече от 30 календарни дни. В тези случаи паричното обезщетение не се изплаща на лица, които получават пенсия или обезщетение за оставане без работа, изплащано по Ко-

⁹⁴ Указание №91-01-23/18.01.2017 г. на НОИ.

⁹⁵ Указание №91-01-23/18.01.2017 г. на НОИ.

⁹⁶ Разяснение №311-19/12.04.2011 г. на НАП.

декса на труда, Закона за държавния служител и Закона за висшето образование.

2) Когато временната неработоспособност е настъпила преди прекратяване на срочни трудови и служебни правоотношения, договори за военна служба и договори за управление и контрол на търговски дружества, паричното обезщетение се изплаща за не повече от 30 календарни дни след прекратяване на правоотношенията или договорите. Ако временната неработоспособност е поради трудова злополука или професионална болест, паричното обезщетение се изплаща до възстановяване на работоспособността или до установяване на инвалидност.

3) При временна неработоспособност поради трудова злополука и професионална болест на лицата по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда, т.е. тези с едnodневни трудови договори, обезщетението се изплаща за срока на неработоспособността, но за не повече от 90 календарни дни⁹⁷.

Специфични хипотези, свързани с приравнените на обща болест рискове, са законодателно установени в няколко законови хипотези. От една страна парично обезщетение за временна неработоспособност поради карантина или отстраняване от работа по предписание на здравните органи се изплаща съответно за времето, за което осигуреният е под карантина, съответно времето на отстраняване от работа, ако осигуреният не може да бъде трудоустроен на друга подходяща работа през това време, но за не повече от 90 календарни дни през една календарна година.

На неработоспособните лица, изпратени от здравните органи на санаторно-курортно лечение, парично обезщетение се изплаща за целия им престой, включително до три календарни дни за пътуване, в размерите, определени съответно за общо заболяване или за трудова злополука и професионална болест.

При временна неработоспособност, поради гледане на болен член на семейството, парично обезщетение при условията и в разме-

⁹⁷ По аргумент на законовата логика, че принципно такива договори могат да бъдат сключвани общо с един работник, съответно осигурен, за не повече от 90 дни в една календарна година.

ра на паричното обезщетение за временна неработоспособност поради общо заболяване се изплаща и за гледане или належащо придружаване за медицински преглед, изследване или лечение в страната или в чужбина на болен член на семейството над 18-годишна възраст – на всеки осигурен до 10 календарни дни през една календарна година; гледане или належащо придружаване за медицински преглед, изследване или лечение в страната или в чужбина на болно дете до 18-годишна възраст – до 60 календарни дни през една календарна година общо за всички осигурени членове на семейството; в този срок не се включва времето за гледане на дете по т. 3-5; гледане на дете под карантина до 18-годишна възраст, болно от заразна болест – до изтичането на срока на карантината; гледане на болно дете до 3-годишна възраст, настанено в заведение за болнична помощ заедно с осигурения – за времето, през което осигуреният е бил в заведението; гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина – докато трае карантината.

Тук е моментът да уточним известно противоречие или липса на систематика в уредбата относно издаване на болнични листове и уредбата на дължимото им обезщетение. Както вече се изброиха хипотезите за издаване на болничен лист, освен в общите случаи, касаят още и лист на осигурен, изпратен за консултация или изследване, за лечение и изследване в чужбина, както и за балнеолечение, таласолечение и климатолечение. Въпреки привидното припокриване тук несъвършенствата са в следните насоки:

1. осигурително обезщетение се дължи в общия случай, но при изпращане за консултация или изследване възниква въпросът към кои от рисковете следва да отнесем въпросния казус;

2. осигуреният риск гледане на болен член на семейството касае и гледане и придружаване за изследване и лечение в чужбина, а в по-тесния случай на Наредбата очевидно се касае изследване и лечение в чужбина на самото осигурено лице;

3. очевидно случаите на балнеолечение, таласолечение и климатолечение следва да са част от риска санаторно-курортно лечение, но привидно различната терминология на използване създава разбиране за различни по характер рискове, налага тълкуване и на прак-

тика – противоречиви хипотези на прилагане на нормите.

Различия се наблюдават и по отношение на **начина на изплащане на обезщетението**. Докато старият текст предвиждаше паричните обезщетения за временна неработоспособност да се изплащат чрез осигурителите в сроковете за изплащане на трудовите възнаграждения, то понастоящем и съгласно Наредбата (чл. 39, ал. 1-3) те се изплащат от ТП на НОИ⁹⁸ на правоимащите лица по лични разплащателни или спестовни безсрочни банкови сметки в срок до 10 работни дни от постъпване в НОИ на данните от издадените болнични листове и представяне на съответните им удостоверения по образец.

Паричните обезщетения за период, обхващащ повече от един календарен месец, се изплащат в срока за първия месец от периода, за останалите календарни месеци – в срок до 5 работни дни след изтичане на месеца, за който се отнасят, а за последния месец – в срок до 5 работни дни след изтичане на срока на обезщетението.

Налице е очевидно прилагане и затвърждаване на принципа за прехвърляне на риска от настъпили осигурителни случаи от осигурителя към осигурителната система при засилено акцентиране за отговорност на системата относно срокове, изпълнимост и стриктност при признаване и поемане на риска.

Новата разпоредба предвижда до 30 юни на текущата година да се преизчисляват служебно изплатените парични обезщетения, отнасящи се за предходната календарна година, когато след изплащането, за периода, от който е определен размерът им, са подадени и/или коригирани данните, касаещи осигурителния доход и/или оконча-

⁹⁸ НОИ превежда на всяка банка два пъти седмично общата сума за всички правоимащи лица с банкови сметки в съответната банка, включени в списъка по съответната алинея. Преводът се извършва по отделна, разкрита за целта сметка на банката. За разпределяне на сумата и заверяване на личните банкови сметки на правоимащите лица НОИ изпраща на съответните банки списък на лицата, съдържаш трите имена, единен граждански номер/личен номер/личен номер на чужденец/служебен номер, издаден от Националната агенция за приходите, номер на банковата сметка (IBAN) и сума. Списъкът се изпраща по електронен път. При закрыта или несъществуваща лична сметка, по която се превежда парично обезщетение и/или помощ, банката възстановява сумата на НОИ в 3-дневен срок от получаването.

телния размер на осигурителния доход, върху който са внесени осигурителни вноски е различен от осигурителния доход, върху който са внесени авансово осигурителни вноски. Когато след датата на преизчисляването, за периода, от който е определен размерът на изплатените парични обезщетения, са подадени и/или коригирани данните и/или окончателният размер на осигурителния доход, върху който са внесени осигурителни вноски, е различен от осигурителния доход, от който е изчислено/преизчислено обезщетението, паричните обезщетения се преизчисляват служебно до 30 юни на следващата календарна година. Когато в резултат на преизчисляването се установи разлика между изплатения и дължимия размер на обезщетението, нормативно е предвидено разликата до по-високия размер да се изплаща на лицето в съответния срок, като изплатеното в по-висок от дължимия размер да се възстановява от лицето, освен когато е в резултат на неправилно подадени данни за изплащане на паричното обезщетение и/или удостоверяване на осигурителен стаж и доход от осигурителя.

Сравнително запазена е нормата, уреждаща случаите на **недължимо обезщетение**. Според стария текст на КЗОО (чл. 46) парично обезщетение за временна неработоспособност не се изплаща на осигурени лица, които умишлено увреждат здравето си с цел да получат отпуск или обезщетение, нарушават режима, определен от здравните органи – само за дните на нарушението са станали неработоспособни поради употреба на алкохол, приемане на силно упойващо средство без лечебна цел или поради прояви, извършвани под въздействието на такива средства, при неработоспособност поради хулигански и други техни противообществени прояви, установени по съответния ред. В тези два случая срокът, за който не се изплаща обезщетение, не може да бъде по-дълъг от 15 календарни дни, а в случаи на неработоспособност поради неспазване от тях на правилата за безопасна работа, установено по съответния ред, при срок не по-дълъг от 3 календарни дни.

Аналогично и КСО предвижда обезщетение да не се изплаща на лица, умишлено увредили здравето си с цел да получават отпуск или обезщетение, нарушаващи режима, определен от здравните органи –

само за дните на нарушението са станали неработоспособни поради употреба на алкохол, приемане на силно упойващо средство без лечебна цел или поради прояви, извършвани под въздействието на такива средства, са станали неработоспособни поради хулигански и други техни противообществени прояви, както и при неспазване от тях на правилата за безопасна работа, установено по съответния ред, при срок – не по-дълъг от 15 календарни дни, а в последния случай – не по-дълъг от 3 календарни дни. Единственото сравнително ново законово допълнение тук (ДВ, №99, 2009, в сила от 01.01.2010 г.) е неизплащане на обезщетението на лица, упражняващи трудова дейност, която е основание за осигуряване за общо заболяване и майчинство през периодите, за които са издадени актове от здравните органи.

Неоправдано от теоретична гледна точка е наименоването на института като лишаване от обезщетение, като същевременно се касае за времевото му ограничаване в рамките на 15, респ. 3 календарни дни, което по аналогия предполага дължимост в останалия период и то при наличие на тежка противоправност в поведението на осигурения, експлицирана като рефлексия в съответния риск. Единствено в първата хипотеза – умишлено увреждане на здравето – се касае за цялостно лишаване от обезщетение, видно по тълкуване на текста на чл. 46, ал. 2, неподвиждащ ограничаване на периода⁹⁹. Останалите хипотези единствено ограничават получаването на престация, при това, както правилно се изяснява¹⁰⁰ при законодателното неотчитане на съпричиняването на риска като волево, съзнателно и противоправно негово предизвикване и уеднаквяване на практика на режима на дължимост с останалите общи хипотези на обективно и невиновно поведение на осигуреното лице. От друга страна, и в особените хипотези на виновно поведение, е налице недостатъчност в различното третиране на случаите и неоснователното им приравняване без оглед на вината, мотивите и деянието. Същевременно е налице противоречивост в общата и специализираната осигурително-неправна уредба, третираща осигурителна престация, респ. нейното

⁹⁹ Средкова, Кр. Осигурително право. София, 2012, с. 347.

¹⁰⁰ Мингов, Е. Цит. съч., с. 145.

получаване с поемане на риска по здравно осигуряване. Така чл. 111 от Закона за здравното осигуряване предвижда средствата, заплатени от НЗОК за лечение на заболявания, предизвикани от умишлено увреждане на собственото здраве, на здравето на други лица при умишлено престъпление, както и за увреждане на здравето на трети лица, извършено в състояние на алкохолно опиянение или употреба на наркотични или упойващи вещества, се възстановяват на НЗОК от причинителя заедно със законната лихва и разходите по възстановяването. Налице е, от една страна, синхронизиране на хипотезата, касаеща умишлено увреждане на здравето с неполучаване на осигурително обезщетение и свързано с това цялостно покриване на лечението от причинителя, но от друга, лечението се заплаща само в хипотези на увреждане на здравето на трети лица в случаи на алкохолно опиване или наркотично състояние, без да касае увреждане на здравето на самия осигурен в подобни хипотези. Логично струва ни се е уеднаквяване на двата режима в посока ограничаване на осигурителна престация с едновременно покриване на разходите на здравноосигурителната система и в случаи на неработоспособност при подобни хипотези на противоположност и съпричиняване.

Анализът на института на обезщетението при временна неработоспособност дава основание за следните по-характерни изводи, очертаващи и типичните тенденции в развитието на института:

1. централизиран режим по изплащане на обезщетения при акцентирана тенденции по прехвърляне на риска върху осигурителната система по отношение на функционалните ѝ елементи;
2. завишена в месеци осигурителен стаж основа за изчисляване на обезщетението и тенденция към акцентиране на максимална контрибутивност и свързано с него отпадане на изискването за неналичие на стаж в хипотези на отделни осигурени рискове;
3. променена основа за изчисляване на обезщетението при изискване за по-дълъг период контрибутивност в набирането на осигурителни вноски;
4. различия в сроковете по предоставяне на документация;
5. засилена максимална ангажираност на осигурителния меха-

низъм относно поемане на риска от настъпване на осигурителен случай посредством максимално кратък срок за дължимост на обезщетение то осигурителя и завишена тежест върху осигурителния орган;

6. занижени срокове по предоставяне на обезщетението в тенденция по намаляващи периоди, особено в хипотези на прекратени трудови или служебни правоотношения.

Цялостната уредба по предоставяне на отпуска и на свързаните с него престации ни дава основание да изведем следните обобщения:

1. Детайлизирана и систематизирана е уредбата по признаване на отпуска на ниво медицинска експертиза и съответните и компетенции.

2. Налице е строга систематика и изчерпателност в уредбата на болничните листове, правомерността в издаването, съхранението и отчитането им, както и предвидената възможност за анулирането им при некоректност в сравнително широки нормативни периоди.

3. Съществува тенденция по целенасочена законова последователност в усъвършенстването и доразвитието на института на осигурителното обезщетение и най-вече – адаптивност и гъвкавост спрямо условията на социалната и нормативната парадигма, синхронизирани в аспектите на социалната справедливост и равнодостъпност на осигурения до формите на осигурителноправна закрила.

4. Засилена е максималната ангажираност на осигурителния механизъм относно поемане на риска от настъпване на осигурителен случай посредством максимално кратък срок за дължимост на обезщетение от осигурителя и завишена тежест върху осигурителния орган.

5. Цялостно синхронизиране на общата и специфицираната осигурително уредба, насочена към неопускане и ограничаване на осигурителните злоупотреби, респ. неправомерно или деликтно консумиране на осигурителни средства

Същевременно обаче, предвид практическото приложение на нормите, следва да се очертаят някои несъвършенства, предмет на бъдещо законодателно усъвършенстване:

1. липса на унифициране в осигурените рискове, главно в хипотези на издаване на болнични листове, разнопосочност в приемане и тълкуване на понятия, създаващо практическа противоречивост и затруднения при признаване и прилагане;

2. неадекватна административнонаказателна отговорност на органите на експертизата, некореспондираща с утежнения нов режим по издаване и съхранение на медицинска документация, предвид на което и изведохме конкретни предложения за въвеждане на административни състави, както следва – по изготвяне на болнични листове с некоректно, невярно или неистинско съдържание, въвеждане хипотези на деяние по издаване на листове за минало време и в нарушение на принципите на общото осигурително законодателство, въвеждане на наказуемост в случаи на издаване на болнични листове в нарушение на изискванията за осигурителни периоди по ползване и предоставяне на отпуск, повторното им издаване, респ. удължаване без наличие на реален осигурител случай, както и завишаване на санкцията по рестриктивност на поведението, понастоящем слабо кореспондираща на насоките по засилена отчетност, контрол и санкциониране;

3. необходимост от унифициране на общата осигурителноправна уредба с нормите на здравното осигуряване главно по отношение случаите на признаване и дължимост на осигурително обезщетение, респ. надлежна медицинска помощ и нейната цена при виновно поведение на осигуреното лице.

§3.3. Признаване на отпуски и осигурителни обезщетения, свързани с риска майчинство

3.3.1. Процедура по признаване на отпуските, свързани с риска майчинство и съответните им обезщетения

Реализирането на риска майчинство предполага ползване, респ. признаване и предоставяне на осигурителни престации при отпуските за бременност и раждане, за отглеждане на малко дете и за осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст.

Основен и типичен, а и свързан с първоначалните елементи на риска е отпускът за бременност и раждане. Неоправдано е твърдението в осигурителноправната доктрина, че доколкото специфичният елемент на риска майчинство – бременността по смисъла на осигурителното право настъпва 45 дни преди предполагаемия термин и в частност, това е и моментът на ползване на съответния отпуск. Прочее подобно твърдение е проблематично в няколко аспекта – от една страна, рискът бременност като релевантен осигурителен случай настъпва от момента на зачеването и касае различни по естеството си осигурителноправни последици, от друга – в конкретния случай не настъпването на бременността, а релевантния период по признаване на отпуска, съответно 45 дни преди термина, е моментът на прилагане на осигурителния механизъм в конкретния случай.

Настъпването на бременността се установява с болничен лист, като съответно отпускът поради бременност и раждане на осигурената в размер 135 календарни дни за всяко дете се разпределя в 3 болнични листа:

- за 45 календарни дни преди раждането, в случаите, в които болничният лист се издава еднолично от лекаря, осъществяващ наблюдението на бременната, като в болничния лист задължително се вписва терминът на раждането

- за 42 календарни дни непосредствено от раждането – от лекаря, който е водил раждането, съответно ако раждането е станало без медицинско наблюдение – от личния лекар;

- за 48 календарни дни, като продължение на предходния болничен лист, в случаите: а) след изписване от болничното лечебно заведение – от личния лекар на детето или от личния лекар на родилката; б) когато детето по медицински индикации е оставено за гледане в болнично лечебно заведение – болничният лист се издава от ЛКК на АГ отделението на болничното лечебно заведение, където се гледа болното дете.

Когато детето почине, дадено е за осиновяване или е настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка преди изтичането на 42 дни от раждането му, болничен лист не се издава.

През време на отпуска поради бременност и раждане не се издава болничен лист по други причини, а в случаите на патологична бременност болничен лист се издава по общия ред – както за общо заболяване.

Същевременно законово се предвидени специфични хипотези, касаещи особени случаи на отклонение от процедурите. Така те се установяват в две основни насоки: в случай, при който бременната не се е явила своевременно за оформяне на отпуска си поради бременност, но има определен термин на раждане, болничният лист се издава, както следва ако до явяването при лекаря е работила – само за времето от датата на прекратяване на работата до термина на раждането; ако до явяването при лекаря не е работила – за целия период от 45 дни, предхождащ термина на раждането. От друга страна, когато осигурената е родила, без да е имала определен термин и без оформен отпуск поради бременност, временната неработоспособност се оформя, както следва: за целия период от 45 дни преди раждането, ако не е работила, болничният лист се антидатира и се издава за целия период до датата на раждането от лекаря, водил раждането, или от личния лекар, ако раждането е станало без медицинско наблюдение; ако е работила част от периода 45 дни, предхождащ раждането, а през останалия период не е работила, болничният лист се издава за времето от прекратяването на работата до датата на раждането; както и ако до раждането бременната е работила, болничен лист за бременност не се издава.

В случаите, при които бременната се явява по-късно за оформяне на отпуска си по бременност, тя представя на здравните органи документ от предприятието за датата, до която е работила. Документът се съхранява в ЛАК заедно с картона на бременната.

Процедурата по признаване на експертизата касае и **построеният период и свързаните с него хипотези**. Така предвидено е, когато раждането не стане в рамките на 45-те дни, отпуск поради бременност се продължава с нов болничен лист до деня на раждането, но за не повече от 93 дни. От друга страна, когато раждането е станало преди изтичането на 45-дневния отпуск поради бременност, а също и при преждевременно раждане, когато не е съществувала

възможност да се започне ползването на 45-дневния отпуск поради бременност, осигурената има право на остатъка или на неизползвания отпуск поради бременност. В тези случаи отпускът се включва в третия болничен лист, като се вписва размерът на неизползвания отпуск поради бременност.

Във всички случаи, при които осигурената няма право на отпуск за времето след 42-ия ден от раждането, се издава болничен лист само за неизползвания отпуск поради бременност.

Общ принцип е болничен лист за временна неработоспособност след раждане да се издава от датата, на която е станало раждането, като винаги се разрешават 42 дни отпуск, независимо от това дали детето е мъртвородено, починало или е дадено за осиновяване, или в детско заведение на пълна държавна издръжка преди изтичането на 42-ия ден от раждането. Когато детето почине, настанено е в детско заведение на пълна държавна издръжка или е дадено за осиновяване след 42-ия ден от раждането, отпускът по третия болничен лист се прекратява от следващия ден. В тези случаи, ако работоспособността на майката вследствие на раждането не е възстановена, срокът на временната неработоспособност се продължава по общия ред, като обстоятелството, че неработоспособността е вследствие на раждането, задължително се отразява в болничния лист.

Освен болничен лист процедурата на риска предвид неговата специфика касае и издаване на **протокол от ЛКК**. Така при тежко заболяване на майката на дете до 2-годишна възраст, поради което тя не може да се грижи за детето, независимо кога е настъпило и независимо дали е довело до неработоспособност, ЛКК на лечебното заведение, което осъществява лечението и наблюдението на майката, издава протокол. Когато възможността за гледане на детето от майката не се възстанови в срока по основния протокол, то той се продължава с нов протокол на ЛКК и след ново освидетелстване.

Специфични хипотези за издаване касаят и случаи на признати или приравнени на риска юридически събития. В този смисъл е предвидено, **когато майката почине**, на лицето, което ще ползва отпуск по чл. 167 от КТ, се издава болничен лист за временна неработоспособност в размер на разликата от деня на смъртта на майката

до изтичане на съответния срок. В този случай болничният лист се издава от личния лекар на детето или от личния лекар на лицето, което ще ползва отпуск по чл. 167 от КТ, въз основа акт за смъртта на майката и декларация, че детето е живо и не е дадено за осиновяване. В случай че отпускът се ползва от настойник, болничният лист се издава въз основа на документ за настойничество и акт за смъртта на двамата родители.

Новата законова разпоредба, свързана с настаняване на дете (нов – ДВ, №41, 2017, в сила от 01.06.2017 г.) предвижда на осигуреното лице, при което е настанено дете по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето, да се издава болничен лист за временна неработоспособност в размер на разликата от възрастта на детето в деня на настаняването му до изтичането на законовия срок. Болничният лист в случая се издава еднолично от ръководителя на лечебното заведение, където е отглеждано детето до датата на настаняването или от личния лекар на осигуреното лице въз основа на заверен препис от влязлото в сила решение на съда за настаняване на детето, а в случай че съдът не се е произнесъл по искането за настаняване на детето – въз основа на заверено копие от влязлата в сила заповед на директора на дирекция „Социално подпомагане” по настоящия адрес на детето за временно настаняване по административен ред.

Обезщетението при отпуск за бременност и раждане категорично е обезщетението с най-динамичен режим на промяна и доразвитие и то, както по отношение на предоставянето на отпуска и неговата продължителност, така и относно характера, начина и изискванията за предоставяне на осигурителни обезщетения.

Получаването му предполага наличие на **следните предпоставки**:

1. получаващата да е осигурена за рисковете майчинство и общо заболяване майчинство;
2. да се намира в последния стадий на бременността – 45 дни преди предполагаемия термин;
3. да има 12 месеца осигурителен стаж като осигурена за риска майчинство.
4. осигурителите, техните клонове и поделения и осигурител-

ните каси да са предоставили в съответното териториално поделение на НОИ документите и данните за изплащане на парично обезщетение за бременност и раждане в срока по чл. 40а, т. 1, а самоосигуряващите се лица – до 10-то число на месеца, следващ този, от който се иска изплащане на обезщетението.

Категорично различен е старият осигурителноправен режим. Така съгласно текста на КЗОО въобще не съществува изискване за определен осигурителен стаж, а единствено състояние на осигуреност. Същевременно, съгласно текста на чл. 50 от КЗОО, се предвижда дължимост на осигурително плащане при осигуреност за всички рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица, изключвани по аналогия от текста на последното изречение на същият член, докато новата норма изисква осигуреност за общо заболяване и майчинство в конкретния и общ смисъл по признаване на рисковете.

Въвеждането за минимален осигурителен стаж с редакцията на уредбата от 1.01.2004 г. е оправдана рефлексия от нарастващите злоупотреби в сферата на осигуряването, предоставящи неоправдано осигурителни плащания без насрещна дължимост, като основателно се отбелязва „дори и на една осигурителна вноска“¹⁰¹.

Дневното парично обезщетение при бременност и раждане се определя в размер на 90 на сто от среднодневното брутно трудово възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски, а за самоосигуряващите се лица – внесени осигурителни вноски за общо заболяване и майчинство за периода от 24 календарни месеца, предхождащи месеца на настъпване на временната неработоспособност поради бременност и раждане. Дневното парично обезщетение не може да бъде по-голямо от среднодневното нетно възнаграждение за периода, от който е изчислено обезщетението, и по-малко от минималната дневна работна заплата, установена за страната. При придобиване право на парично обезщетение при бременност и раждане през периода на изплащане на парично обезщетение за бременност и раж-

¹⁰¹ Генова, Яр. Нормативна уредба и правна природа на помощите по Закона за семейни помощи за деца. // Правна мисъл, 2004, №1, с. 31-49.

дане или за отглеждане на дете обезщетението е в размер, определен за предходното дете, ако това е по-благоприятно за лицето. При това, когато лицето е осигурено на повече от едно основание, общият размер на дневното парично обезщетение не може да бъде по-малък от минималната дневна работна заплата, установена за страната.

Съгласно старият текст обезщетението е в размер 90 на сто от среднодневно възнаграждение, респ. осигурителен доход но в рамките на последните шест календарни месеца от месеца на настъпване на риска.

Същевременно това обезщетение е предвидено да се плаща в размер 50 на сто, както предвижда законодателят, съгласно текста на новия чл. 50а. (ДВ, №98, 2016, в сила от 01.06.2017 г.), в случаите, когато майката (осиновителката), която е осигурена за общо заболяване и майчинство и е имала право на обезщетение по чл. 48а от КСО, след изтичането на периодите след раждането, които се разрешават с актове на здравните органи, не ползва отпуск за бременност и раждане или лицето, което ползва такъв отпуск, прекъсне неговото ползване или след изтичането на периодите след раждането, които се разрешават с актове на здравните органи, или е самоосигуряващото се лице и започне да упражнява трудова дейност, за която се осигурява за общо заболяване и майчинство.

Когато майката (осиновителката) е починала, лишена е от родителски права или упражняването на родителските права върху детето е предоставено на бащата (осиновителя), това обезщетение се изплаща на бащата (осиновителя), а когато той е починал – на настоящия. Обезщетението се изплаща, когато лицето, поело отглеждането на детето, е осигурено за общо заболяване и майчинство. При смърт или тежко заболяване на майката (осиновителката), което я възпрепятства да гледа детето, обезщетението се изплаща на лицето, което ползва отпуска по чл. 167 от Кодекса на труда.

Обезщетението не се изплаща при смърт на детето, когато то е дадено за осиновяване, настанено е по реда на чл. 26, ал. 1 от Закона за закрила на детето или в детско заведение на пълна държавна издръжка, както и при отглеждането му от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството.

Различия се наблюдават и относно **сроковете за изплащане на обезщетението**. Така, съгласно чл. 50 от КСО, осигурената за общо заболяване и майчинство майка има право на парично обезщетение при бременност и раждане за срок 410 календарни дни, от които 45 дни преди раждането. Когато раждането стане преди изтичането на 45 дни от началото на ползването на обезщетението, остатъкът до 45 дни се ползва след раждането.

Съществуват и някои особени хипотези в отклонение от общите принцип за нормално приключване на раждането и гледане на живо дете, установени както следва:

1. Когато детето е родено мъртво, почине, настанено е по реда на чл. 26, ал. 1 от Закона за закрила на детето или е дадено в детско заведение на пълна държавна издръжка, или за осиновяване, майката има право на парично обезщетение до изтичане на 42 дни от раждането. Ако работоспособността на майката вследствие на раждането не е възстановена след 42-ия ден, срокът на обезщетението се продължава по преценка на здравните органи до възстановяване на нейната работоспособност. До изтичането на срока по ал. 1 това обезщетение се заплаща като обезщетение за бременност и раждане.

2. Когато детето е дадено за осиновяване, настанено е по реда на чл. 26, ал. 1 от Закона за закрила на детето или в детско заведение на пълна държавна издръжка, или почине след 42-ия ден от раждането, както и при отглеждането му от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството, обезщетението по ал. 1 се прекратява от следващия ден. В тези случаи, ако работоспособността на майката вследствие раждането не е възстановена, се прилага ал. 3, изречения второ и трето.

Във всички случаи при прекратяване на осигуряването за общо заболяване и майчинство през време на получаване на обезщетение за бременност и раждане на осигуреното лице се изплаща парично обезщетение до изтичане на срока на обезщетението за бременност и раждане по чл. 50, като следва да се има предвид тълкуването на ВАС (р. №5442-04-3 отд./адм.д. 2191/2004 г.), съгласно което правилото не се прилага в случаите, когато при прекратяване на трудовото правоотношение още не е възникнало правото на обезщетение и не е

започнало упражняването му.

Подобно обезщетение се предоставя и на осигурени осиновители, съответно лица, упражняващи приемна грижа, където се прилага принципът, че те имат право на обезщетение в размер на разликата от възрастта на детето в деня на предаването му за осиновяване, съответно настаняването му до изтичането на срока на полагащото се обезщетение за раждане.

При старата уредба на КЗОО срокът за предоставяне на обезщетение е в размер на 135 календарни дни, от които 45 дни преди раждането – от което е видно изключителното завишаване в пъти на размера за ползване на обезщетение и нарасналата осигурително-правна закрила като реакция на системата към социалните очаквания, но и предвид факта на кореспондиращия с изискването на нормите значителен по период осигурителен стаж.

Ползването на отпуск, респ. предоставянето на обезщетения по КСО се **дължат и на бащата/осиновителя**. Тук законово се признават няколко хипотези, свързани с различни етапи от реализирането на риска. От една страна, е налице т.нар. **обезщетение за бащинство**¹⁰², дължимо съгласно нормата на осигуреният за общо заболяване и майчинство баща (осиновител), който има право на парично обезщетение при раждане (осиновяване) на дете в размера, определен по реда на чл. 49, за срок до 15 календарни дни, през време на отпуска по чл. 163, ал. 8 и 9 от Кодекса на труда, когато отговаря на условията по чл. 48а. Това на практика е признаване на отпуск по бащинство при наличие на изискванията осигуреност, минимален осигурителен стаж, факт на раждане или осиновяване на дете с размер, установен като обезщетение за бременност и раждане и фиксиран срок 15 дни, започващ от деня на изписване на детето от съответното лечебно заведение. От друга страна, осигуреният баща, респ. осиновителят има право да **ползва обезщетението за бременност и раждане** на дете в размера, определен по реда на чл. 49 от КСО, но след навършване на 6-месечна възраст на детето за остатък до 410 календарни дни, през време на отпуска по чл. 163, ал. 8 от Кодекса на труда. Същевременно, в трета законова насока, това лице има право на

¹⁰² Средкова, Кр. Цит съч., с. 359.

обезщетение за отглеждане на дете в общи и специални хипотези. Така, когато допълнителният платен отпуск за отглеждането на малко дете вместо от майката (осиновителката) се ползва от бащата (осиновителя) или от лицето, което е поело отглеждането на детето, се изплаща месечно парично обезщетение в размер, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване. Това обезщетение се изплаща и на настойника, когато той ползва отпуска по чл. 167, ал. 2 от Кодекса на труда. В частния случай то се дължи на бащата, респ. на осиновителя, осигурен за общо заболяване и майчинство, ако майката (осиновителката) е починала, лишена е от родителски права или упражняването на родителските права върху детето е предоставено на бащата (осиновителя).

Същевременно с новата хипотеза на пълно осиновяване, обезщетението би могло да се ползва и от осиновителя, следващ от аргумента на текста, предвиждащ ползване на отпуска от „осигуреното“ лице, без конкретизиране на неговия пол. Така, въвеждайки отпуските, свързани с риска майчинство и ползването на следващите им се осигурителни престации законово не се прави разлика между осиновители и рождени родители, предвид тълкуване на текстовете, при които ползващите лица се посочват като майка, респ. осиновителка, съответно родители или осиновители. Принципно следва да се има предвид, че докато осиновяването в общата хипотеза е традиционно, приравнявано като факт на раждането на дете относно системата от признаване и ползване на престации от осигуряването, то отглеждането на осиновено дете от 2- до 5-годишна възраст, както и приемната грижа, са сравнително нови законови състави, касаещи признаване на отпуск и предоставяне на осигурителни престации в специфицирани хипотези с различна, но приравнена законова релевантност.

Нов по характера и същността, предвид включване на осиновяването в риска майчинство, си е **отпускът за осиновяване на дете**, въведен с нормата от чл. 53а от КСО (нов – ДВ, №104, 2013, в сила от 01.01.2014 г.). Така същият се предоставя на осигуреното за общо заболяване и майчинство лице, което има 12 месеца осигурителен стаж като осигурено за този риск и ползва отпуск при осино-

вяване на дете от 2- до 5-годишна възраст при условията на пълно осиновяване. Признаването му е с болничен лист, който се издава за временна неработоспособност в размер на разликата от възрастта на детето в деня на предаването му за осиновяване до изтичането на срока по чл. 26, ал. 1, т. 2 и 3. Болничният лист се издава еднолично от ръководителя на лечебното заведение, където е отглеждано детето, до датата на осиновяването, или от личния лекар на осиновителя.

Срокът на обезщетението и то в размера на обезщетението за бременност и раждане е за 365 дни, но не по-късно от навършване на 5-годишната възраст на детето. То не се изплаща при смърт на детето, при прекратяване на осиновяването, както и когато детето посещава детско заведение, включително детска ясла или учебно заведение.

Въвеждането на текста е положително в няколко насоки:

1. завишаване на социалната значимост и признаването ѝ като гаранция и защитено благо;

2. оправдано уеднаквяване на рисковете майчинство и осиновяване относно характера на грижите в по-късен етап от развитие на осиновеното лице и в общия контекст на признаване на реалното майчинство и осиновяването като идентични по същност и характер осигурени рискове, но признавани до момента единствено в общата хипотеза на бременност и раждане и свързаните с него периоди¹⁰³;

3. оправдано приравняване на осигурителни права както на рождени родители, така и на осиновители, ползващи института на пълното осиновяване, но вече в рамките на признатия по-късен житейски период; до въвеждането на този институт осигуряването на подобни лица с паралелното им ощетяване при реализиране на такива хипотези създаваше неоправдан законов дефицит извън разбирането за социална справедливост.

Ползване на отпуск и получаване на обезщетение се предоставят и **при настаняване на дете**. Процедурно ползването на отпуск при настаняване на дете предвижда ангажиране на медицинската експертиза с оглед факта, че на осигуреното лице, при което е настанено дете по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето, да се

¹⁰³ Средкова, К. Цит. съч., 2012, с. 354.

издава болничен лист за временна неработоспособност в размер на разликата от възрастта на детето в деня на настаняването му до изтичането на срока по чл. 26, ал. 1, т. 2 и 3. Болничният лист в случая се издава еднолично от ръководителя на лечебното заведение, където е отглеждано детето до датата на настаняването, или от личния лекар на осигуреното лице въз основа на заверен препис от влязлото в сила решение на съда за настаняване на детето, а в случай че съдът не се е произнесъл по искането за настаняване на детето – въз основа на заверено копие от влязлата в сила заповед на директора на дирекция „Социално подпомагане” по настоящия адрес на детето за временно настаняване по административен ред.

Съответно на предоставяните отпуски – за бременност и раждане и за отглеждане на дете – тук обезщетенията са в две основни насоки:

1. парично обезщетение за бременност и раждане, но в размер на разликата от възрастта на детето в деня на настаняването му по реда на чл. 26, ал. 1 от Закона за закрила на детето, до изтичането на срока на полагащото се обезщетение за раждане;

2. обезщетение за отглеждане на малко дете при ползване отпуск за отглеждане на дете до двегодишна възраст, настанено по реда на чл. 26, ал. 1 от Закона за закрила на детето.

Следва да отбележим обаче, че, предвид добрата законодателна идея за уеднаквяване на режима на отглеждане на собствени и приемни деца, законовите пропуски при уредбата на този вид отпуск, респ. признаването му и покриването му като риск от осигурителната система, са в следните насоки:

1. Въпреки уеднаквения режим на ползване на обезщетение за бременност и раждане и размера му в 50 на сто е непредвидено като хипотеза и при настаняване на дете, от което следва че лицето, отглеждащо дете, има право на подобно обезщетение в пълния му размер, но не и в съкращения, в случай че не използва отпуската по чл. 50а от КСО.

2. Аналогично законов пропуск е и липсата на възможност за получаване на обезщетение в намален размер при неизползване на отпуската за отглеждане на малко дете, предвиден при отглеждане на

рождено дете и пълно осиновяване, въпреки че във всички текстове законодателят посочва субектите, съответно хипотезите приравнително.

3. Непълнота на нормата, която считаме за редно да бъде коригирана, е подобно на хипотезата, предвиждаща отпуск и обезщетение при осиновяването на дете от 2- до 5-годишна възраст. Подобна хипотеза да се предвиди и при настаняване за отглеждане по чл.26 на осигурени отговарящи на условията на чл.53а от КСО. Аргумент е, че щом признаването на отпуск за бременност и раждане, респ. отглеждане на рождени, е приравнено с отглеждане на приемни деца, то логично е признаване на риска и в случай на пълно осиновяване. Неоправдано е пренебрегнат осигурителният случай при настаняване на детето в по-късна възраст и създаване на недължимост на признат отпуск, респ. липса на осигурително обезпечение на осигурени лица.

Така е видно, че законовата идея е принципно недоразвита като еволюция на нормите, тя предполага доразвитие в няколко насоки: ползване на обезщетение в намален размер, както при неползване на отпуск за бременност и раждане, така и неползване на отпуск за отглеждане на детето, от една страна, при настаняване на дете да се признае и обезщетение за отглеждането му от 2- до 5-годишна възраст.

Посочените отпуски ползват еднакъв режим на **определяне и изплащане на обезщетенията**. С въвеждане на Наредбата за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване се въведе унифициран режим относно начина на определяне на обезщетението и начина на изплащането му. Съгласно Наредбата доходът за периода от 24 календарни месеца, предхождащи месеца на началото на отпуска за бременност и раждане, и осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст, от който се изчислява дневното парично обезщетение включва дохода, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски, минималната месечна работна заплата в случаите по чл. 41, ал. 2 от КСО и дохода, от който е определено паричното обезщетение за временна неработоспособност, за бременност и раждане или при осиновяване на дете от 2- до 5-

годишна възраст в случаите по чл. 41, ал. 3 от КСО. Среднодневният доход за периода, от който се изчислява дневното парично обезщетение, е предвидено да се определя, като сборът на brutните трудови възнаграждения и/или осигурителният доход, и/или пропорционалната част от минималната работна заплата за периодите по чл. 41, ал. 2 КСО, и/или доходът, от който са изчислени паричните обезщетения за бременност и раждане, и/или при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст за периодите по чл. 41, ал. 3 от КСО, се раздели на общия брой на работните дни по календар за същия период. Паричните обезщетения на лица, които към деня на настъпване на съответния риск са осигурени за общо заболяване и майчинство и/или трудова злополука и професионална болест по повече от едно правоотношение/основание за осигуряване, се изплащат поотделно по всяко от правоотношенията или за всяко от основанията.

За работещите по трудови и по служебни правоотношения и приравнените към тях правоотношения месечното нетно възнаграждение се определя, като изплатеното или начисленото месечно възнаграждение се намали с определените със закон задължителни осигурителни вноски за сметка на лицата и с данъците по Закона за данъците върху доходите на физическите лица и не може да бъде повече от максималния месечен осигурителен доход, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година, освен в случаите по чл. 6, ал. 15 от КСО. Когато възнаграждението не е начислено, до начисляването му за нетно възнаграждение се взема предвид минималният месечен осигурителен доход по чл. 6, ал. 2, т. 3 от КСО или минималната месечна работна заплата за страната, ако нямат определен минимален осигурителен доход.

За самоосигуряващите се лица месечното нетно възнаграждение е избраният от тях месечен осигурителен доход, върху който са внесени авансовите осигурителни вноски. Така възприетият общ принцип е, че среднодневното нетно възнаграждение за периода се определя, като сборът от месечните нетни възнаграждения и/или пропорционалната част от минималната работна заплата за периодите по чл. 41, ал. 2 от КСО, и/или доходът, от който са определени па-

ричните обезщетения за бременност и раждане, и/или при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст за периодите по чл. 41, ал. 3 от КСО, но не повече от максималния месечен осигурителен доход, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година, освен в случаите по чл. 6, ал. 15 от КСО, се раздели на броя на работните дни по календар за същия период.

Специфики се отчитат и предвид особеностите на работното време по полагане на труда, както следва: паричното обезщетение за бременност и раждане и при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст при работа по личен или групов дневен сменен график се изплаща за работните дни по индивидуалния или груповия график на осигурения, а ако няма такъв – по графика на звеното, към което той се числи, включени в периода на отпуска за бременност и раждане и при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст.

Паричното обезщетение за бременност и раждане и при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст при сумирано изчисляване на работното време и при работа на смени по часов график се изплаща за работните часове по личния график на осигурения, а ако няма такъв – по графика на звеното, към което той се числи, включени в периода на временната неработоспособност, в отпуска за бременност и раждане и при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст. Средночасовият доход за периода, от който се изчислява часовото парично обезщетение, се определя, като сборът на brutните трудови възнаграждения и/или осигурителният доход, и/или пропорционалната част от минималната работна заплата за периодите по чл. 41, ал. 2 от КСО, и/или доходът, от който са изчислени паричните обезщетения за бременност и раждане, и/или при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст за периодите по чл. 41, ал. 3 от КСО, но не повече от максималния месечен осигурителен доход, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година, се раздели на общия брой на работните часове по календар за същия период. Общата сума на паричното обезщетение се определя, като дневният/часовият му размер се умножи по броя на работните дни/часове, включени в периода на от-

пуска за бременност и раждане и при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст, за които лицето има право на парично обезщетение.

Изплащането на обезщетенията също касае нови специфични правила. Понастоящем и съгласно Наредбата (чл. 39, ал. 1-3) те се изплащат от ТП на НОИ на правоимащите лица по лични разплащателни или спестовни безсрочни банкови сметки в срок до 10 работни дни от постъпване в НОИ на данните от издадените болнични листове и представяне на удостоверенията по образец. Подобно на обезщетенията за временна неработоспособност и тук се прилага принципът, че паричните обезщетения за период, обхващащ повече от един календарен месец, се изплащат в срока за първия месец от периода, за останалите календарни месеци – в срок до 5 работни дни след изтичане на месеца, за който се отнасят, а за последния месец – в срок до 5 работни дни след изтичане на срока на обезщетението.

Различен от останалите, предвид начина на ползване и размера на осигурителното обезщетение, е отпусъкът при отглеждане на малко дете, който се признава при разрешен отпуск по чл. 164 от КТ.

В съответствие с трудовоправната уредба и НПОПДОО предвижда предоставяне на заявление-декларация по образец за ползване на допълнителен отпуск за отглеждане на малко дете, в частност и съгласно указанията на НОИ заявление-декларация, представено от осигуреното лице на осигурителя за изплащане на парично обезщетение при отглеждане на малко дете на основание чл. 53 от КСО, приложение №7 към НПОПДОО, както и удостоверение, приложение №10 – от осигурителя (за осигурените лица) или приложение №11 към НПОПДОО – за самоосигуряващите се лица.

Осигурителното обезщетение се дължи, в случай че осигуреното лице отговаря на следните критерии: надлежен осигурителен статут и то при наличие на 12 месеца осигурителен стаж, изтекъл срок на ползване на отпуски за бременност и раждане, както и осигуреното лице (майка, баща, осиновител или осиновителка) да ползва отпуск за отглеждане на малко дете. Същевременно отрицателни предпоставки, свързани с недължимост на обезщетение, са смърт на

детето, даване за осиновяване или при настаняване на детето по реда на чл. 26, ал. 1 от Закона за закрила на детето или в детско заведение, включително и детски ясли, както и при отглеждането му от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството. Когато допълнителният платен отпуск за отглеждането на малко дете вместо от майката (осиновителката) се ползва от бащата (осиновителя) или от лицето, което е поело отглеждането на детето, се изплаща месечно парично обезщетение в размер определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване. Това обезщетение се изплаща на настойника, когато той ползва отпуск по чл. 167, ал. 2 от Кодекса на труда, а също и на лицата, които ползват отпуск за отглеждане на дете до двегодишна възраст, настанено по реда на чл. 26, ал. 1 от Закона за закрила на детето. В последния случай обаче следва да се има предвид, че на осигуреното лице, при което е настанено дете по съответния ред на Закона за закрила на детето, се издава болничен лист за временна неработоспособност в размер на разликата от възрастта на детето в деня на настаняването му до изтичането на срока по чл. 26, ал. 1, т. 2 и 3. Болничният лист се издава еднолично от ръководителя на лечебното заведение, където е отглеждано детето до датата на настаняването, или от личния лекар на осигуреното лице въз основа на заверен препис от влязлото в сила решение на съда за настаняване на детето, а в случай че съдът не се е произнесъл по искането за настаняване на детето – въз основа на заверено копие от влязлата в сила заповед на директора на дирекция „Социално подпомагане” по настоящия адрес на детето за временно настаняване по административен ред.

Месечното парично обезщетение при този риск, включително и за лицата, които ползват отпуск за отглеждане на дете до двегодишна възраст, настанено по реда на чл. 26, ал. 1 от Закона за закрила на детето е в размер определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване. Същевременно, подобно на отпуска за бременност и раждане, е предвидено получаване на обезщетение в размер 50 на сто, ако не се ползва допълнителния платен отпуск за отглеждане на малко дете или лицето, което ползва такъв отпуск, прекъсне неговото ползване или е самоосигуряващото се лице с пра-

во на обезщетение, но започне да упражнява трудова дейност, за която се осигурява за общо заболяване и майчинство.

Изплащането на обезщетение следва общия режим на изплащане на всички видове обезщетения по НПОПДОО.

3.3.2. Сравнителноправна уредба на отпуските, свързани с риска майчинство

Сравнителноправната уредба на отпуските и обезщетенията, свързани с риска майчинство, разкрива особености, специфициращи характера на законова закрила и особеностите на предоставящия и режим.

В общия случай при **отпуска за майчинство** са установени следните хипотези. От една страна следва да се има предвид рамката на общото европейско законодателство, в частност Директива 2010/18 на ЕС, определяща минималните изисквания за родителския отпуск и отпускането на работа поради форсмажорни обстоятелства, основаваща се на рамково споразумение за родителския отпуск, сключено от европейските социални партньори (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP и ETUC). Съгласно новите разпоредби на директивата работещите мъже и жени имат индивидуално право на родителски отпуск поради раждане или осиновяване на дете, което им позволява да се грижат за детето най-малко четири месеца, при запазване поне на един от четирите месеца индивидуално и без възможност за прехвърляне на другия родител.

От друга страна, специфики при уредбата на риска отчитат и отделните национални системи. Така **френското законодателство** (Френски кодекс на труда) предвижда строго фиксирани периоди, касаещи обаче конкретни индивидуални специфики и особености в ситуацията при развитието на бременността, раждането или броя на децата в семейството, както и раз местване на периодите по желание на осигуреното лице. Предвидено е служителят да има право да се възползва от отпуск по майчинство за период, започващ 6 седмици преди очакваната дата на раждане и завършващ 10 седмици след същата дата. Същевременно, по искане на работника и при положително становище от наблюдаващия бременността лекар, периодът,

започващ преди очакваната дата на раждане може да бъде намален с до 3 седмици. Сроктът след предполагаемата дата на раждане се увеличава с предходно намаления период.

Когато раждането настъпи преди очакваната за това дата, отпускът по майчинство може да бъде удължен до 16, 26, 34 или 46 седмици, но когато с медицински документ се удостовери състояние на работника, причинено вследствие на раждането и настъпило в период от 2 седмици преди него и четири седмици след това, отпускът по майчинство се увеличава със съответната продължителност на това състояние.

Специфика има и предвид броя на децата в семейството на осигуреното лице. Така предвидено е, когато преди раждането служителът вече носи отговорност за две деца вкъщи или вече е родил поне две жизнеспособни деца, отпускът по майчинство започва 8 седмици преди очакваната дата на раждане и завършва 18 седмици след тази дата.

По искане на работника и при положително становище от наблюдаващия бременността лекар периодът, започващ преди очакваната дата на раждане, може да бъде намален с до 3 седмици. Сроктът след предполагаемата дата на раждане се увеличава със предходно намаления период.

Осемседмичният период на отпуска по майчинство, започващ преди очакваната дата на раждане, може да бъде увеличен с до 2 седмици, като осемнадесетседмичният срок, след предполагаемата дата на раждане, се намали с предходно увеличения период.

Безспорно **положителна насока на законодателно решение** е отчитането на спецификите на общото семейно състояние, въвеждане на хипотезите на значимост на общия брой деца в семейството на лицето, както и специфициране на периодите с оглед общото постродилно състояние, удължаването им и компенсирането им със срокове в рамките на общия осигурителен период.

В **Холандия**, в Закона за работата и грижите, уреждащ отпускът по майчинство, правото на отпуск по майчинство е с начален момент от шест седмици преди деня, последващ този на очакваното раждане или от десет седмици преди този ден в случай на бременност с пове-

че от един плод, както е посочено в писмено изявление от лекар или акушерка, предоставено на работодателя до деня на раждане. Същевременно е предвидено правото на отпуск да възниква най-късно четири седмици преди деня, последващ този на очакваното раждане или най-късно осем седмици преди този ден в случай на бременност с повече от едно дете. Отпускът по майчинство започва в деня, последващ този на раждането и е десет последователни седмици плюс броя на дните отпуск по майчинство до очакваната дата на раждане.

Ако по време на отпуска по майчинство и поради своето здравословно състояние детето бъде прието в болница, отпускът се удължава с броя на дните престой, като се започне от осмия ден от приемането до последния ден на отпуска по майчинство и максимум от 10 седмици. Правилото се прилага, само когато хоспитализацията е с по-дълъг период от този на броя дни, с които отпускът по майчинство се удължава.

Същевременно работникът може да поиска от своя работодател отпускът по майчинство да бъде разделен. Това искане може да бъде отправено не по-късно от три седмици след влизане в сила на отпуска. Както е видно и тук специфика на законодателното решение е фиксирани срокове, но при запазване на възможността за компенсаторност, отчитане на спецификата на бременността и в отлика от останалите законодателни решения, в частност – и българското въвеждане на минимални и максимални срокове за започване на отпуска по майчинство.

В Швейцария отпускът по майчинство е със строго фиксиран минимален размер, без специфики в статута и особеностите на частния казус. Така е предвидено осигурената да има право на отпуск по майчинство в размер на най-малко 14 седмици.

Изключително детайлно относно закрила и уредбата на риска е шведското законодателство. Със специален закон – Закон за родителския отпуск (Parental Leave Act) – се въвежда закрила освен за родители, така също и за лице, което:

1. въпреки че не е родител, е попечител и полага грижи за дете;
2. е взело дете за постоянни грижи и отглеждане в неговия/нейния дом;

3. живее за постоянно с родител на дете, при условие че работникът е или е бил в брак с родителя, или имат, или са имали дете.

Съществуват и са предвидени общо 6 вида родителски отпуск:

1. отпуск в пълен размер за работник от женски пол с оглед раждане на дете и последващо кърмене (отпуск по майчинство);

2. отпуск в пълен размер за родител, докато неговото дете достигне възраст от 18 месеца или при положение че родителят получава пълно родителско обезщетение, по време на период след прекратяването на това обезщетение (отпуск в пълен размер с или без родителско обезщетение);

3. отпуск за родител под формата на намаляване на обичайното работно време с $\frac{3}{4}$, $\frac{1}{2}$, $\frac{1}{4}$ или $\frac{1}{8}$, докато родителят получава родителско обезщетение (частичен отпуск с родителско обезщетение);

4. отпуск за родител под формата на намаляване на обичайното работно време с до $\frac{1}{4}$, докато, в повечето случаи, детето достигне 8-годишна възраст (частичен отпуск без родителско обезщетение);

5. отпуск за служител по повод на полагане временна грижа за дете (отпуск с временно родителско обезщетение);

6. отпуск в пълен размер или под формата на намаляване на обичайното работно време с $\frac{1}{2}$ за родител на дете, за което се получава в пълен размер надбавки за отглеждане на дете (отпуск с надбавки за отглеждане на дете).

Отпускът по майчинство се предоставя на служител от женски пол в пълен размер във връзка с раждане на свое дете в непрекъснат период от поне 7 седмици преди очакваната дата за раждане и 7 седмици след самото раждане. Ако тя не е в отпуск по друга причина, 2 седмици от отпуска по майчинство са задължителни по време на периода преди или след раждане. Служителят също така има право да ползва отпуск за кърмене на детето. Не е необходимо отпускът по майчинство да се взема заедно с изплащането на родителско обезщетение.

Отпуск в пълен размер с или без родителско обезщетение се предоставя на родител за полагане на грижи за дете, докато същото достигне 18-месечна възраст. В този смисъл служител, който е осиновил дете или е настанил дете с намерението да го осинови, има

право на пълен отпуск в размер на 18 месеца от момента, в който служителят е взел под своите грижи детето. Правото на такъв отпуск за работника се прекратява, когато детето навърши 8-годишна възраст или когато детето приключи първата си учебна година (което от двете настъпи по-късно). За осиновяване на дете на своя партньор или за негово/нейно дете работникът няма право на отпуск за период по-голям от полагащия му се, ако осиновяването не се е случило.

В допълнение, родител има право на отпуск в пълен размер по време на периода, когато същият получава пълно родителско обезщетение съгласно глава 12 от Кодекса за социално осигуряване.

Частичен отпуск с родителско обезщетение се предоставя в периода от време, в който родител получава $3/4$, $1/2$, $1/4$ или $1/8$ родителско обезщетение по ред на глава 12 от Кодекса за социално осигуряване, същият има право на намаляване на обичайното му работно време с $3/4$, $1/2$, $1/4$ или $1/8$.

Частичен отпуск без родителско обезщетение е отпуск за родител, който има право на намаляване на обичайното му работно време с до $1/4$ за полагането на грижи за дете, което още не е навършило 8-годишна възраст или което я е навършило, но все още не е приключило първата си учебна година.

Специфичен е и отпускът с т.нар. временно родителско обезщетение, съгласно който служител има право на отпуск за периода от време, в който получава временно родителско обезщетение по реда на глава 13 от Кодекса за социално осигуряване или би имал право на родителско обезщетение по реда на глава 13 от Кодекса за социално осигуряване, ако служителят не попада под други правила на същия закон.

Специфичен е и отпускът, който се предоставя на родителя, неползващ отпускът за отглеждане на дете. Така родител, който има нужда да се грижи за собствено дете, когато редовно упражняващият родителски задължения е болен или заразен, има право на отпуск, дори когато родителят няма право на временно родителско обезщетение, ако детето е на възраст под 240 дни, детето е на възраст под 240 дни и родителят не попада в разпоредбите на глава 37, параграф 3 от Кодекса за социално осигуряване.

Във всички случаи родител има право на отпуск в пълен размер или на намаляване на работното му време с 1/2 за полагането на грижи за дете, за което се получават в пълен размер надбавки за отглеждане на дете.

Така определеният отпуск може да бъде разделен на максимум три периода в рамките на една календарна година, като независимо от това ограничение отпуск с временно родителско обезщетение или родителски отпуск с образователна цел по реда на Закона за социално осигуряване могат да бъдат разделяни на непоследователни периоди.

Достиженията на шведското законодателство следва да се отчетат в няколко насоки:

1. напълно уеднаквяване на фактите на отглеждане на рождено дете с факта на отглеждане на осиновено дете, приемна грижа, дори и съвместно съжителство с партньор, упражняващ родителски права;

2. детайлно специфициране на видовете отпуск с оглед нуждите, особеностите и потребностите на детето;

3. комбинирано прилагане на трудовоправни и осигурително-правни институти в едни и същи хипотези на получаване на осигурителна престация и компенсиране в полаганото работно време;

4. предоставяне на отпуските в максимални периоди и то при пълно осигурително обезщетение.

В Русия, съгласно чл. 255 от Кодекс на труда на Руската Федерация, отпуск по майчинство се предоставя на осигурените по тяхно искане и при наличието на болничен лист, издаден по установения ред, на жените им се полага отпуск по майчинство в размер на 70 календарни дни (84 дни в случай на многоплодна бременност) преди раждането и 70 календарни дни (86 в случай на усложнения с бременността и 110 в случай на раждане на повече от едно дете) след него, с изплащане на обезщетения за държавно обществено осигуряване в размер, установен от федералните закони. При това отпускът по майчинство се изчислява кумулативно (с натрупване) и се отпуска за една жена, напълно отделно от действително използваните от нея брой дни преди раждането.

Отпускът по бащинство извън хипотезите на ползване на обезщетение, респ. отпуск при заместване на майката, във Франция се предоставя на работещия баща след раждането на детето и е в размер на 11 последователни дни или на 18 последователни дни, в случай на две или повече родени наведнъж деца. Работникът, който реши ползва отпуск по бащинство, трябва да уведоми поне един месец по-рано своя работодател за точната дата, от която желае да започне отпускът.

Специфична е уредбата и на **отпуска при осиновяване на дете**. Тук следва да се има предвид, че нашата законова уредба принципно уеднаквява рождените родители, респ. осиновителите, и на общо основание осиновяването е предпоставка за ползване на предвидените отпуски, респ. обезщетения при бременност и раждане и отглеждане на дете, като единствено специфицирана е процедурата при осиновяване на дете на възраст от 2 до 5 години, като въвеждането ѝ е поредната индигия за приравняване на рождените родители с осиновяващите деца.

Чуждестранните законодателства познават обаче различни законови хипотези. Така отпуск за осиновяване според френското законодателство въвежда обща хипотеза, без разлика във възрастта на осиновеното дете. Същата предвижда работникът, на когото административен орган разреши да осинови едно дете, да има право да ползва отпуск за осиновяване в размер на най-много 10 седмици от датата на пристигане на детето в домакинството. Този отпуск може да се удължи до 18 седмици – когато след осиновяването децата в домакинството наброяват три или повече, съответно 22 седмици – в случай на осиновяване на две или повече деца. Когато осиновяването се извършва от двойка родители, последните разполагат с още 11 дни отпуск или с още 18 дни, в случай на осиновяване на две или повече деца.

Принципно разликите с нашата законова уредба са в следните насоки:

1. Фиксиран период на предоставяне на отпуската, като в посочения смисъл нашето законодателство е в определени казуси рестриктивно, въпреки че привидно предоставя отпуск за бременност и

раждане в рамките на общия период, същият на практика е намален, в сроковете от даване на детето за осиновяване до максималния срок от 410 дни. Подобна е хипотезата и при осиновяване на дете на възраст от 2 до 5 години – където аналогично срокът е 365 дни, но не повече от навършване на петгодишна възраст на детето.

2. Отчитане на броя на осиновените деца и на общия брой на децата в семейството, респ. домакинство със съответните им удължени по ползване на отпуска дни.

3. Осиновяване на дете от двойка родители, аналогично – със съответните им удължени по ползването на отпуска дни.

4. Допустимост на признаване на института и при разрешаване на осиновяването по административен, а не по изключително съдебен ред.

В известен смисъл рестриктивно и оскъдно е и холандското законодателство. То предвижда отпуск за осиновяване да се предоставя като неплатен на работник, който участва в осиновяването на дете. Правото на този отпуск съществува за период от двадесет и шест седмици и е с максимална продължителност от четири последователни седмици. При това, ако в резултат на инициирана процедура по осиновяване едновременно се приютят две или повече деца, отпуск по осиновяване се полага само по отношение на едно от децата.

Според шведският закон служител, който е осиновил дете или е настанил дете с намерението да го осинови, има право на пълен отпуск в размер на 18 месеца от момента, в който служителят е взел под своите грижи детето. Правото на такъв отпуск за работника се прекратява, когато детето навърши 8-годишна възраст или когато детето приключи първата си учебна година (което от двете настъпи по-късно). За осиновяване на дете на своя партньор или за негово/нейно дете работникът няма право на отпуск за период по-голям от полагащия му се, ако осиновяването не се е случило. В допълнение, се предвижда родителят да има право на отпуск в пълен размер по време на периода, когато същият получава пълно родителско обезщетение съгласно глава 12 от Кодекса за социално осигуряване.

Аналогично на нашето законодателство общият период се огра-

ничава от наличието на настъпили факти – навършване на възраст или започване на образование, но е видно, че обхваща социално значими по обхвата си периоди с аспектите адаптивност, закрила и адекватна родителска грижа.

Единствено в руския закон наблюдаваме абсолютно уеднаквяване на режима при майчинство и осиновяване на дете. Така съгласно чл. 257 отпуск за работници, които осиновяват деца, се предоставя на осиновители, за период, започващ от датата на осиновяване и достигащ до 70 календарни дни от осиновяването (в случай на повече от едно дете – 110 календарни дни от осиновяването).

Същевременно, ако работник е осиновил дете или желае да го направи, му се полага отпуск за отглеждане на дете, докато същото навърши 3-годишна възраст. В случай на осиновяване на дете от двама съпрузи, полагаемият отпуск се ползва от единия от съпрузите по тяхно усмотрение.

Заклучение

Анализирайки в комплекс, систематика и цялост отпуските и почивките в българското трудово законодателство и съответните им осигурителноправни институти – процедура по признаване и осигурително обезщетение – се наблюдават и отчитат няколко характерни тенденции. От една страна, е налице засилена законова тенденция по максимална правна закрила на правото на почивка и отпуск, разширяване по обхват на трудовата и осигурителнаправната защита на осигурените работещи лица и то в различни аспекти на социалната и икономическата им значимост. От друга страна, са налице съществени несъвършенства и липса на синхронизация на нормите, по-конкретно в реализацията на отделните видове отпуска, засягаща процедурните им аспекти и създаваща трайно установени и налагащи се като практика злоупотреби по линия на разходване на средства от фондовете на осигуряването. Същевременно, въпреки добрата законова воля, но предвид начина на формулиране на нормите, често ограничени в трудовите и осигурителните си права се поставят правомерни в действията си и коректни в поведението си лица.

Създавайки трудовото ни право българският законодател се основава на неделимите и универсалните ценности и на принципите на правовата държава. Така при изграждане на цялостната система от източниците през годините се поставя в центъра гарантиране на интересите на човека и в тази връзка създаването на условия на труд и почивка, закрилящи правото на работника и служителя на достойни условия за предоставяне на работната му сила.

През различните етапи от своето развитие правото на почивка и отпуск се съхранява, но и доразвива, като се отчита волята на държавата не само за тяхното прокламиране в източници от различно йерархично ниво, но и от реалното им приложение. При тяхното уреждане се отчитат фактори, които са с различен характер – икономически, политически, регионални, отраслови и др., но в своята съвкупност те налагат стремежа на законодателя да насърчи балансирано и устойчиво развитие на институтите на почивка и отпуск.

В съвременния етап от своето обществено и икономическо раз-

вие България следва линия на защита на трудовите права, в това число и правото на почивка и отпуск в светлината на развитието на обществото, на социалния прогрес, на научните и технологични достижения¹⁰⁴.

Проведеното изследване е посветено на институтите на почивка и отпуск в българското трудово законодателство. След извършените анализи в отделните части на различни нива на законодателството – международно, европейско, национално (конституционно, законово – трудово и осигурително, подзаконови актове), чуждестранни законодателства (Франция, Холандия, Германия, Швейцария, Русия и др.) могат да се направят изводи и обобщения, с които да се даде възможност за ползването им в правната доктрина, практиката на съдебни органи и контролни институции и в ежедневието при приложението на институтите.

Предложения *de lege ferenda* са изведени с цел усъвършенстване на действащото българско законодателство и прилагането на модели, утвърдени в развитите в социално отношение европейски страни, ползвани за съпоставка в изследването.

Съобразно поставените задачи в изпълнение на общата цел авторите отразяват като постигнати следните резултати:

Ретроспективно изследване в развитието на правните институти на почивката и отпуска, на база на което са направени изводи и обобщения в следните насоки:

➤ Българското трудово право свързва началото на зараждането и по-нататъшното си развитие със своята закрилна функция, която в частност се проектира чрез закрила на труда на най-уязвимите групи, респективно чрез регламентация на тяхното работно време и почивка.

➤ Конституционната регламентация на правото на труд и респективно на правото на почивка е заложено в средата на 20. век и се свързва с републиканската форма на управление на България, съответно с приемането на Първата социалистическа конституция. Тази уредба е развита по сходен начин и в Конституцията от 1971 г., при

¹⁰⁴ Тези цели са заложени и са в съответствие с Хартата на основните права на Европейския съюз 2010/С 83/02.

която на правото на почивка се отрежда значимо място и обхват. Отпускът и при двете разглеждани социалистически конституции е регламентиран като разновидност (един от начините за реализиране правото) на почивка.

➤ В периода на социалистическо развитие при реализацията на правата на почивка и отпуск се залага на колективното начало и засилената роля на държавата.

➤ Новата българска конституция от 1991 г. съдържа базисни норми относно правото на почивка и отпуск, като с това се предоставя възможност за уреждане в детайли и видово разнообразие посредством норми от текущото трудово законодателство.

➤ В актуалната нормативна трудовоправна уредба, отчитайки съвременните тенденции в регулацията на труда, българският законодател ограничава ролята на държавната намеса и разширява възможността страните на индивидуалното трудово правоотношение да влияят в благоприятна посока за развитието на институтите на почивката и отпуск, посредством вътрешни актове на работодателя, колективни трудови договори на различни равнища и индивидуални трудови договори.

➤ Правото почивка и отпуск са регулирани на национално ниво при съблюдаване на международните актове, по които България е страна, респективно актове на ЕС, които са ангажиращи страната предвид членството ни в Съюза.

В своята цялост обвързаността на ретроспективния анализ и актуалното анализиране на съвременните трудовоправни норми, посветени на двата правни института – на почивка и отпуск – позволява да се очертаят някои взаимовръзки и респективно на тях тенденции в еволюцията на правния отрасъл. Изследването на източниците в тяхната международна и вътрешна обвързаност и проследяването на тяхното времево развитие дават основание да се достигне до извод, че както на международно, така и на национално ниво в отделните държави правата на труд и почивка преминават, следват и задават в определена степен пътя на развитие на обективното трудово право. В тази връзка се наблюдава процес на „субективизиране на вътрешно-

то обективно право на държавите¹⁰⁵. Този процес е дълъг и взаимно-обвързан от една страна с обществените отношения, които се развиват в конкретния исторически период, в конкретната страна, а от друга със законодателните традиции и тенденции в развитието на правото на национално ниво. Ако при своето възникване понятието „субективно право“ се е свързвало само с облигационното право, в много кратък период от време то навлиза във всички гражданско-правни отрасли. Това е естествен и предсказуем процес предвид предмета на регулиране в сферата на частноправните отрасли, но с развитието на доктриналната визия за субективното право промяната в законодателните разбирания и развитието на обективните процеси в общественото развитие, субективното право навлезе и в публичноправните отрасли¹⁰⁶. В разглежданата тематика и в контекста на правата на труд и почивка можем да кажем, че те са навлезли на най-високото йерархично ниво в субординационната структура на източниците: на конституционно ниво. Регламентирането им като конституционни права на гражданите в българските конституции е проявление на процеса на сближаване на законодателството ни с международните тенденции. В съвременните демократични държави основните права на гражданите заемат централно място в конституциите¹⁰⁷. В процеса на развитие на идеята за закрепване на правата на конституционно ниво българският законодател достига до степен, при която освен прокламирането им в текста на основния закон им се осигурява и нужната за тяхната реализация правна гаранция¹⁰⁸. В този смисъл и като обобщение на еволюцията в развитието на субективните права можем да изведем трите нива на закрепване, явяващи се едновременно с това и тенденции за развитие:

➤ В международноправната уредба, чрез универсалните и регионални източници, която поставя субективните права на човека на

¹⁰⁵ Вж. Мръчков, В. Субективно право и субективни трудови права. София: Сиби, 2017, с. 325.

¹⁰⁶ Георгиев, В. Трудове по обща теория на правото. София: Проф. Марин Дринов, Сиби, 1998, с. 116-117.

¹⁰⁷ Алекси, Р. Основните права, като субективни права. // Субективните права. Германски визии. София: Критика и хуманизъм, 2016, с. 186-187.

¹⁰⁸ Михайлова, М. Цивилизация на правата на човека. София: Св. Климент Охридски, 2009, с. 33-34, 71-72.

широката плоскост на закрила в международен мащаб.

➤ Конституционализиране на субективните права на труд и почивка. Този механизъм на закрепване е обусловен от стремежа на държавите да укрепят и гарантират идеите си за социална държава посредством уредба на основните права в тази сфера в текстовете на конституцията¹⁰⁹. По този начин се постига осигуряването, от една страна, на нужната база за развитие на обективното право на ниво трудовоправен отрасъл, а от друга страна, осигуряване на гаранции за защита на правата посредством механизмите на противоконституционност.

➤ Разширяване на периметъра на навлизане на субективните права в обективноправните отрасли. Тази тенденция може да се разгледа както в строгия нормативен механизъм на навлизане на субективните трудови права и в частност на труд и почивка в други правни отрасли, така и по-широко, като културен елемент и процес на цивилизация на човешкия род¹¹⁰. Посредством този феномен на съвременното право се отразява от една страна интеграцията между страните и процеса на глобализация, вкл. и в сферата на труда, а от друга странна, на ниво отделен правен субект се отразява в повишаване на правната култура за признаване правата на другия субект и респективно по-голяма активност при защита на личните интереси.

В системата на българското трудово право субективните права на почивка и отпуск са уредени по един традиционен за нашето право начин. Систематично подредбата е на ниво Конституция, откъдето се формира компактно „конституционно ядро“¹¹¹, явяващо се основата за изграждането на уредбата в действащото обективно трудово право. Именно взаимовръзката между конституционна и законова регламентация на правните институти е изследва от авторите в разработката.

Представено е виждането им относно актуалната същност на

¹⁰⁹ Начева, Сн. Конституционната цивилизация и българският конституционализъм. София: Сиби, 2004, с. 48-58.

¹¹⁰ Колев, Т. Правото като културен феномен. София: Сиела, 2015, с. 55-58, 74-81, 92-93.

¹¹¹ Вж. Мръчков, В. Субективно право и субективни трудови права. Цит. съч., с. 329.

двата правни института, изведена след анализ на нормативна уредба, доктринални обобщения и обобщена практика по приложението им. В тази същностна част от проведеното изследване са представени теоретични определения на понятията, които без претенции за изчерпателност в белезите се явяват базисни за познаването на правните фигури и отграничаването им от сходни такива. Същевременно е извършено сравнителноправно изследване на почивките и отпуските със сродни институти в националното законодателство, като са отчетени достижения на чуждестранните законодателства и посочени аспекти на навременно синхронизиране с националните норми. В този смисъл е и спецификата на европейското законодателство относно уредбата на почивките и отпуските, в аспекта им на нивото на транспортиране на европейските норми в българското законодателство.

Важна част от изследването е посветена на специфични видове отпуск, т.е. такива, свързани с осигурителни обезщетения. С оглед на това е изведена авторова класификация на видовете отпуска, разгледани в комплекс и взаимовръзка с двата правни отрасли, както следва:

- Предвид нуждите на настоящото изследване и съответното му структуриране отпуските са класифицирани на:

- ☐ отпуска, признавани и разрешавани от работодателя;
- ☐ отпуска, признаването на които е ангажимент на органите на медицинската експертиза, респ. такива, които се признават и отпускат с болничен лист, съответно протокол от ЛКК.

- От друга страна, в осигурителноправен смисъл и предвид групата на отпуските, свързани с предоставянето на осигурителна престация, са различени:

- ☐ отпуска, осигурителното обезщетение на които следва факта на признаването им от работодателя – напр. отпуск за отглеждане на малко дете;

- ☐ отпуска, осигурителните обезщетения при които се предоставят при ползването им въз основа на решение на органите на медицинската експертиза – отпуск за временна неработоспособност по общи и приравнени хипотези, отпуск за бременност и раждане и др.

- От своя страна, отпуските, свързани с предоставяни на осигурителни обезщетения, са разделени още на:

□ отпуски, признавани в рамките на оценъчно производство (отпуск за временна неработоспособност причинена от трудова злополука или професионална болест) и по общия ред на експертната оценка (отпуск за временна неработоспособност причинена от обща болест и приравнените ѝ рискове, отпуск за бременност и раждане, респ. приравнени на майчинството рискове – осиновяване и приемна грижа);

□ отпуск и обезщетение при реална неработоспособност и съответно при свързани хипотези на дължима грижа и предоставяне на социална ангажименти и тяхното надлежно признаване от законодателя.

От представения анализ на актуалната нормативна уредба на отпуска поради временна неработоспособност в българското трудово и осигурително законодателство могат да се изведат следните обобщения:

1. Анализът на отпуска при временна неработоспособност го установява като комплексен правен институт, изграден от взаимосвързани норми на трудовото и осигурителното законодателство с различна правна природа и предназначение.

2. Налице е стабилна и лаконична трудовоправна уредба, явяваща се основа на института и база за доразвитие от осигурителното право.

3. Детайлизирана и систематизирана е уредбата по признаване на отпуска на ниво медицинска експертиза и съответните и компетенции.

4. Строга систематика и изчерпателност е налице в уредбата на болничните листове, правомерността в издаването, съхранението и отчитането им както и предвидената възможност за анулирането им при некоректност в сравнително широки нормативни периоди.

5. Налице е тенденция по целенасочена законова последователност в усъвършенстването и доразвитието на института на осигурителното обезщетение и най-вече – адаптивност и гъвкавост спрямо условията на социалната и нормативната парадигма, синхронизирани в аспектите на социалната справедливост и равностъпност на

осигурения до формите на осигурителноправна закрила.

6. Засилена е максимална ангажираност на осигурителния механизъм, касаещ поемане на риска от настъпване на осигурителен случай посредством максимално кратък срок за дължимост на обезщетение то осигурителя и завишена тежест върху осигурителния орган.

7. Цялостно синхронизиране на общата и специфицирана осигурителноправна уредба, насочена към неопускане и ограничаване на осигурителните злоупотреби, респ. неправомерно или деликтно консумиране на осигурителни средства.

Същевременно обаче, предвид **практическото приложение на нормите**, се очертаят някои несъвършенства, предмет на бъдещо законодателно усъвършенстване:

1. Липса на унифициране в осигурените рискове, главно в хипотези на издаване на болнични листове, разнопосочност в приемане и тълкуване на понятия, създаващи практическа противоречивост и затруднения при признаване и прилагане.

2. Неадекватна административнонаказателна отговорност на органите на експертизата, некореспондираща с утежнения нов режим по издаване и съхранение на медицинска документация, предвид на което изведохме конкретни предложения за въвеждане на административни състави, както следва – по изготвяне на болнични листове с некоректно, невярно или неистинско съдържание, въвеждане на хипотези на деяние по издаване на листове за минало време и в нарушение на принципите на общото осигурително законодателство, въвеждане на наказуемост в случаи на издаване на болнични листове в нарушение на изискванията за осигурителни периоди по ползване и предоставяне на отпуск, повторното им издаване, респ. удължаване без наличие на реален осигурител случай, както и завишаване на санкцията по рестриктивност на поведението, понастоящем слабо кореспондираща на насоките по засилена отчетност, контрол и санкциониране.

3. Необходимост от унифициране на общата осигурителноправна уредба с нормите на здравното осигуряване главно по отношение на случаите на признаване и дължимост на осигурително обезщетение, респ. надлежна медицинска помощ и нейната цена при

виновно поведение на осигуреното лице.

От друга страна, извършеният анализ на отпуските и обезщетенията, свързани с риска майчинство, позволи да бъдат изведени следните по-характерни обобщения:

1. Детайлизирана е процедурната уредба, налице е строго нормативна систематика в документация по признаване на риска.

2. Установява се всеобхватност, максимална по периоди на дължимост и размер осигурителна престация.

➤ Положителни моменти са налице относно институтите на осиновяване на дете и разширената му хипотеза – отглеждане на осиновено дете. От една страна, признаването ѝ води до завишаване на социалната значимост и признаването ѝ като гаранция и защитено благо. От друга, оправдано е уеднаквяване на рисковете майчинство и осиновяване досежно характера на грижите в по-късен етап от развитие на осиновеното лице и в общия контекст на признаване на реалното майчинство и осиновяването като идентични по същност и характер осигурени рискове, но признавани до момента единствено в общата хипотеза на бременност и раждане и свързаните с него периоди. Оправдано е приравняване на осигурителни права както на рождени родители, така и на осиновители, ползващи института на пълното осиновяване, но вече в рамките на признатия по-късен житейски период. До въвеждането на този институт осигуряването на подобни лица, с паралелното им ощетяване при реализиране на такива хипотези, създаваше неоправдан законов дефицит извън разбирането за социална справедливост.

➤ Някои особености и несъвършенства при законовото регулиране на приемната грижа. Тук добрата законодателна идея за уеднаквяване на режима на отглеждане на собствени и приемни деца, законовите пропуски при уредбата на този вид отпуск, респ. признаването му и покриването му като риск от осигурителната система са в следните насоки:

✓ Въпреки уеднаквения режим за ползване на обезщетение за бременност и раждане и получаването му в размер 50 на сто е непредвидено като хипотеза и при настаняване на дете, от което следва че лицето, отглеждащо дете, има право на подобно обезщетение в пълния му размер, но не и в съкращения, в случай че не използва

отпуска по чл.50а от КСО.

✓ Законов пропуск е и липсата на възможност за получаване на обезщетение в намален размер при неизползване на отпуск за отглеждане на малко дете, предвиден при отглеждане на родено дете и пълно осиновяване, въпреки че във всички текстове законодателят посочва субектите, съответно хипотезите приравнително.

✓ Непълнота на нормата, която считаме за редно да бъде коригирана, е подобна на хипотезата, предвиждаща отпуск и обезщетение при осиновяването на дете от 2- до 5-годишна възраст. Подобна хипотеза да се предвиди и при настаняване за отглеждане по чл. 26 на осигурени, отговарящи на условията на чл. 53а от КСО. Аргумент е, че щом признаването на отпуск за бременност и раждане, респ. отглеждане на родени деца, е приравнено с отглеждане на приемни деца, то логично е признаване на риска и в случай на пълно осиновяване. Неоправдано е пренебрегнат осигурителният случай при настаняване на детето в по-късна възраст и създаване на недължимост на признат отпуск, респ. липса на осигурително обезпечение на осигурени лица. Така е видно, че законовата идея е принципно недоразвита като еволюция на нормите, тя предполага доразвитие в няколко насоки: ползване на обезщетение в намален размер, както при неизползване на отпуск за бременност и раждане, така и неизползване на отпуск за отглеждане на детето, от една страна при настаняване на дете да се признае и обезщетение за отглеждането му от 2- до 5-годишна възраст.

Представената в настоящото изследване взаимовръзка между нормите на трудовото и осигурителното законодателство може да послужи на множество потребители и е с пряка насоченост както към практикуващи юристи, работодатели, работници и служители и други осигурени лица. Същата се постига още и с дообогатяване на правната доктрина с изследване, разчупващо традиционния модел на самостоятелно изследване на института и представяйки го в неговото практическо доразвитие от институт на трудовото право – отпуск до качеството му на покрит от осигурителната система риск, налагащ по необходимост предоставянето на осигурително обезщетение.

Използвана литература

1. Административна практика на НОИ (2000-2005). Ситуации, казуси, решения. София: Нова звезда и Консулт, 2005.
2. Ангушева, В. Връзка между правната уредба на трудовите отношения в Кодекса на труда и осигурителното право. // Кодексът на труда в действие. София, 1987.
3. Ангушева, В. Момент на възникване на осигурителното правоотношение между осигурителя и осигурителния орган. // Съвременно право, №6, 1980.
4. Андреева, А., Г. Йолова. Трудово и осигурително право. Варна: Наука и икономика, 2014.
5. Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на отпуска поради временна неработоспособност. // Икономиката в променящия се свят – национални, регионални и глобални измерения (ИПС–2017). Сборник с доклади от VIII международна научна конференция, том II. Варна: Наука и икономика, 2017, с. 183-188.
6. Банова, Е., Л. Тодорова и др. Кодексът на труда във въпроси и отговорил София: Труд и право, 2010.
7. Беров, Л. Стопанска история на България. София, 1995.
8. Богомилова, Ж. За някои нерешени въпроси в новата уредба на трудовия договор за надомна работа. // Труд и право, №7, 2011.
9. Богомилова, Ж. Специфични правила за извършване на надомна работа. // Труд и право, №12, 2012.
10. Богомилова, Ж. Условия за работа от разстояние по трудов договор. // Седмичен законник, №7, 2012.
11. Бойчев, Г. Юридическа отговорност. София: Юриспрес, 1994.
12. Борисов, Орл. Правото на Европейския съюз – етапи на развитие. // Съвременно право, №3, 1995.
13. Борисов, Орл. Същност и развитие на правото на Европейската общност. // Съвременно право, №5, 1992.
14. Бояджиев, Я. Гражданскоправна и наказателноправна отговорност. // Юридически свят, №1, 2002.
15. Бояджиев, Я. За същността и целите на наказанието. // Юридически свят, №2, 2001.
16. Бузов, В. Аспекти на правната логика. София: Д. Яков, 1999.

17. Василев, А. Имуществена отговорност на работодателя за вреди от трудова злополука и професионално заболяване. София, 1997.
18. Василев, А. Обезщетения по трудовото правоотношение. София, 1997.
19. Василев, А. Трудово право. Бургас, 1997.
20. Василева, Ив. Особенности на еднодневните трудови договори. // Труд и право, №7, 2015.
21. Владимиров, Р. Деяние и вина. // Съвременно право, №6, 1992.
22. Владимиров, Р. Защита на финансово-данъчната система от правонарушения. София, 2005.
23. Владимиров, Р. Престъпления свързани със знание и предположение. // Правна мисъл, №4, 2004.
24. Волк, Е. А. и др. Евразийское трудовое право, Москва: Проспект, 2017.
25. Гевренова, Н. Правилника за вътрешния трудов ред. София: Сиби, 2010.
26. Генова, Яр. Нормативна уредба и правна природа на помощите по Закона за семейни помощи за деца. // Правна мисъл, №1, 2004.
27. Георгиева, В. Промените в осигурителния кодекс. // Български законник, №9, 2000.
28. Гиргинов, А. Коментар на НК – обща част, т. I. София, 1999.
29. Гиргинов, А. Наказателноотговорно лица. София: Св. Климент Охридски, 1995.
30. Големинов, Ч. Същност и предпоставки на деликтната отговорност за вреди причинени на лице, неспособно да разбира или да ръководи постъпките си, или от деца, ненавършили пълнолетие. // Соц. право, №10, 1959.
31. Гомиен, Д. Кратко ръководство по Европейската конвенция за правата на човека. Страсбург, 1995.
32. Дерменджиев, Ив. Административни нарушения и наказания. София, 1981.
33. Дерменджиев, Ив. Административният акт. София: Наука и изкуство, 1985.
34. Дерменджиев, Ив. Основни проблеми на административното наказване в НРБ. София: Наука и изкуство, 1960.
35. Димитров, Д. Административно право, обща част. София, 1994.
36. Досев, Хр. Предприятията, които осигуряват временна заетост. //

- Седмичен законник, №13, 2014.
37. Зиновиева, Д. Лицензионни административни актове. София, 1999.
 38. Златинчев, Й. Борбата за трудово законодателство в България 1878-1944. София: Профиздат, 1962.
 39. Илиева, Д. Изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при извършване на надомна или дистанционна работа. // Труд и право, №3, 2012.
 40. Информационен бюлетин по труда. Министерство на труда и социалната политика. София: Труд и право, 2008-2010.
 41. Йорданова, Р. Усъвършенстване на законодателството за припокриването на съставите на някои престъпления със състави на административни нарушения в специалните закони. // Съвременно право, №5, 2007.
 42. Йосифов, Н. Осигурително право. София, 1997.
 43. Кожухаров, Ал. Облигационно право, общо учение за облигационното отношение. София, 1958.
 44. Константинов, Ем. Съотношението между международното и националното право в българската конституция. // Конституцията от 1991 г. и участието на България в международните договори. София: Сиби, 1993.
 45. Костов, Д., Д. Хрусанов. Административен процес на РБ. София, 2001.
 46. Лазаров, К. Административен процес. София: Фенея, 2001.
 47. Лазаров, К. За създаването на Административнонаказателен кодекс. София: Сиела, 1998.
 48. Лазаров, К. Принудителни административни мерки. София, 1981.
 49. Лазаров, К. Установяване на административните нарушения. // Делова седмица, №12, 2001.
 50. Ламбринов, Д. Нарушения на трудовото законодателство и произтичащите от тях административни отговорности и санкции. // Безопасност и здраве при работа, №8, 2002.
 51. Лозанова, Цв. Имплементация на международноправните норми в областта на правата на човека в България: правно положение на договорите за правата на човека в българското вътрешно право. // Юридически сборник на БСУ, 1995.
 52. Лозанова, Цв. Международен механизъм за защита правата на човека – правна същност, видове и тенденции на развитие. // Юридичес-

ки свят, №2, 1999.

53. Лютов, К. Обществената опасност на деянието по наказателното право на НРБ. София: Наука и изкуство, 1960.
54. Манолова, Н. Временна работа според ЗИД на КТ. // Български законник, №3, 2012.
55. Манолова, Н. Надомния труд според закона за допълнение на Кодекса на труда. // Български законник, №8, 2011.
56. Манолова, Н. Последни промени в Кодекса на труда. // Български законник, №12, 2011.
57. Маркова, Е. Относно възможността за въвеждане на допълнителна клауза за работа от разстояние в сключен колективен трудов договор. // Труд и право, №10, 2015.
58. Маркова, Е. Право на социални придобивки, уговорени в КТД, при работа от разстояние. // Труд и право, №12, 2015.
59. Методиев, В., Л. Стоянов. Българските държавни институции 1879-1986. София, 1987.
60. Миланов, К. Трудов договор. София: Труд и право, 1997.
61. Милованов, Кр. Трудово право. Част първа. София: НИПП „Г. Димитров“, 1988.
62. Мингов, Е. Коментар на Кодекса за задължително обществено осигуряване. София, 2001.
63. Мингов, Е. Обезщетения при временна неработоспособност. София, 2002.
64. Минков, Ж. За въвеждането на европейските социални норми в българското законодателство и практика. // Международни отношения, №4, 2001.
65. Мирославов, Ем. и др. Работно време, почивки и отпуски. София: Труд и право, 2011.
66. Михайлов, Д. Длъжностното лице – особен субект на престъпление. София: Наука и изкуство, 1969.
67. Мръчков, В. Българското трудово законодателство и международните конвенции и препоръки. София: Наука и изкуство, 1978.
68. Мръчков, В. Допълнение в Кодекса на труда и в Закона за насърчаване на заетостта относно временната работа. // Труд и право, №1, 2012 (Приложение).
69. Мръчков, В. Европейското споразумение за асоцииране и някои въпроси на трудовото право. // Правна мисъл, №2, 1997.

70. Мръчков, В. Критичен преглед на практиката на Върховния касационен съд по трудови дела през 2001 г. // Юридически преглед, №2, 2002.
71. Мръчков, В. Международно трудово право. София: Сиби, 2010.
72. Мръчков, В. Новият Кодекс на труда и развитието на трудовото право. // Правна мисъл, №4, 1986.
73. Мръчков, В. Осигурително право. София, 2009.
74. Мръчков, В. Осигурително право. София: Сиби, 2000.
75. Мръчков, В. Основни тенденции в развитието на трудовото право след победата на социалистическата революция. // Правна мисъл, №5, 1984.
76. Мръчков, В. Правни аспекти на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване. София, 1996.
77. Мръчков, В. Промените в Кодекса на труда и сближаването на българското трудово законодателство с международните норми. // Юридически свят, №2, 2004.
78. Мръчков, В. Промените в КТ от юли 2015 г. // Труд и право, №8, 2015 (Приложение).
79. Мръчков, В. Развитие на трудовото право. // Развитие на социалистическото право в България. София: Наука и изкуство, 1984, с. 280-309.
80. Мръчков, В. Ролята на Международната организация на труда за закрилата на труда. // Закон, №2, 1994.
81. Мръчков, В. // България в международния трудов ред. София: Труд и право, 2007.
82. Мръчков, В. Сто години инспекция по труда в България. // Юридически свят, №1, 2008.
83. Мръчков, В. Субективно право и субективни трудови права. София: Сиби, 2017.
84. Мръчков, В. Трудово право. София: Сиби, 2006.
85. Мръчков, В. Трудово право. София: Сиби, 2012.
86. Мръчков, В. и др. Коментар на кодекса за задължително обществено осигуряване. София, 2000.
87. Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев. Коментар на кодекса на труда. София: Сиби, 2013.
88. Мръчков, В. Осигурително право. София: Сиби, 2010.
89. Мръчков, В. Трудово право. София: Сиби, 2010.

90. Мръчков, В. Договорът в трудовото право. София: Сиби, 2010.
91. Мушкаров, Г. Отпуски и обезщетения поради временна нетрудоспособност. // Български законник, №5, 2010.
92. Мушкаров, Г. Работа извън предприятието на работодателя по трудов договор. // Български законник, №5, 2012.
93. Ненов, И. Наказателно право на НРБ. Обща част. София, 1972.
94. Ненов, И. Нова реакция Ал. Стойнов, Наказателно право на Република България, Обща част, книга първа и втора, София, 1992.
95. Николова, Г. Нови моменти в трудовото законодателство. // Седмичен законник, №45, 2011.
96. Нинева, С. Сключване на трудов договор до завършване на определена работа с предприятие, което осигурява временна заетост. // Труд и право, №4, 2014.
97. Ошанов, Р. Коментар на Наредбата-закон за трудовия договор. София, 1936.
98. Ошанов, Р. Правна закрила на труда в България. София, 1943.
99. Павлова, М. Гражданско право. Обща част, т. 1, София, 1995.
100. Пекова, А. Трудови отношение при надомна работа. // Седмичен законник, №39, 2014.
101. Петкова, А. Последни промени в Наредба Н-8 от 2005 г. // Седмичен законник, №33, 2015.
102. Петкова, А. Последните промени в Кодекса за социално осигуряване. // Български законник, №12, 2015.
103. Петкова, К. Националното законодателство в областта на здравословните и безопасни условия на труд – хармонизиране с европейските изисквания. // Труд и право, №6, 2007.
104. Попов, Л. Понятие, приложно поле и функции на договорната отговорност. // НИПН, БАН, №1, 1962.
105. Попова, Ж. Основи на правото на Европейския съюз. София: Отворено общество, 1997.
106. Постановления и тълкувателни решения на ВС на Република България – 53-79 г. София: Везни, 1990.
107. Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България. София: Наука и изкуство, 1957.
108. Радоилски, Л. Трудово право, историческо развитие. София, 1957.
109. Радонов, Д. Практика по Кодекса на труда. Рконсулт, 2006.
110. Радонов, Д., Е. Иванова. Кодекс за социално осигуряване. София:

Нова звезда, 2006.

111. Сербезова, Ст. Работно време, почивки и отпуски на работещите от разстояние. // Труд и право, №5, 2013.
112. Симеонова, Ст. Новото в административнонаказателната отговорност по КТ. // Експерт, №3, 2003.
113. Средкова, К., Н. Гевренова, И. Янев. Здравословни и безопасни условия на труд. София: Труд и право, 2003.
114. Средкова, К. Здравно осигуряване. София, 2000.
115. Средкова, К. Националният рамков договор като източник на осигурителното право. // Съвременно право, №2, 2002.
116. Средкова, К. Прилагане на международните трудовоправни норми – вътрешен и международен контрол. // Юридически свят, №1, 2007.
117. Средкова, К. Координацията на българското осигурително право с международните и европейските стандарти. // Съвременно право, №6, 1999.
118. Средкова, К. Осигурително право. София: Сиби, 2012.
119. Средкова, К. Осигурителни правоотношения. София: Сиби, 2000.
120. Средкова, Кр. Българското трудово законодателство – 100 години и след това. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. II. София: Св. Кл. Охридски, 2007.
121. Средкова, Кр. Всеобщата декларация за правата на човека и правото на социална сигурност. // Съвременно право, №1, 1999.
122. Средкова, Кр. Измененията в Кодекса на труда от м. септември 1993 г. и правото на платен годишен отпуск. // Практическо право, №4, 1993.
123. Средкова, Кр. Критичен преглед на практиката на ВАС по задължителното обществено осигуряване. // Юридически свят, №2, 2006.
124. Средкова, Кр. Поредни недоразумения в трудовото законодателство с европейско оправдание. // Съвременно право, №2, 2006.
125. Средкова, Кр. Трудово право на Република България. Отпуски. София: Св. Кл. Охридски, 1994.
126. Средкова, Кр. Осигурени социални рискове. София, 1997.
127. Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право, София, 2011.
128. Стайков, И. Неплатеният отпуск по чл.161, ал.1 от КТ. София: Авангард Прима, 2016.

129. Сталев, Ж. Конституцията и международните нормативни съглашения за човешки права и основни свободи. // Юридически свят, №1, 1999.
130. Сталев, Ж. Петдесет години Всеобща декларация за правата на човека. // Юридически свят, №1, 1999.
131. Сталев, Ж., Л. Радоилски. Трудови закони. Текст и синтез на юриспруденцията. София, 1948.
132. Стоев, С. Административнонаказателна отговорност по НК. София, 1984.
133. Стойнов, А. Наказателно право на РБ, обща част. София: Сиела, 1999.
134. Стойнов, А. Наказателно право на РБ, особена част, първа част. София: Св. Кл. Охридски, 1996.
135. Стоянов, Г. Политика и управление на фирмата в областта на безопасността и здравето при работа. Ролята на комитетите и групите по условия на труд. // Безопасност и здраве при работа, №8, 2003.
136. Таджер, В. Гражданско право, обща част. София, 1973.
137. Тодорова, Л. Новият трудов договор за краткотрайна сезонна работа. // Труд и право, №8, 2015.
138. Тодорова, Л., М. Василева, Т. Дичева. Всичко за работното време, почивките и отпуските. Книга – наръчник. София, 2017.
139. Топалов, М. Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. София: Сиби, 1997.
140. Хансен, М. Декларация на МОТ за основните принципи и права в областта на труда и механизъм за нейното прилагане, 18 юни 1998 г. // Безопасност и здраве при работа, №2, 2001.
141. Христов, Ч. Сключване на договор за надомна работа или дистанционна работа. // Труд и право, №1, 2012.
142. Христосков, Й. Социално осигуряване – 2009-2010. София, 2009.
143. Хюфнер, Кл., Ем. Константинов, В. Ройтер. Закрилата на правата на човека. Международни механизми. София: Дружество на Обединените нации в България, 2002.
144. Ценков, Ц. Сборник постановления, тълкувателни решения на ВС на РБ по приложение на НК, т. I, обща част. София: Софи-Р, 1993.
145. Цоневски, В. Въвеждане на европейските изисквания по здравословни и безопасни условия на труд в българското трудово законодателство. // Труд и право, №4, 2005.

146. Черкезова, П. Правоотношенията при временна работа и приложението на европейските регламенти в областта на социалната сигурност към трудовия договор с предприятие за временна заетост. // Труд и право, №2, 2014.
147. Янков, Ал. Всеобщата декларация за правата на човека и развитието на съвременното международно право. // Юридически сборник на БСУ. Бургас, 1998.
148. Янулов, Ил. Прилагане на международното трудово право (тълкуване, ревизия, денонсиране, контрол и санкции). // Годишник на СУ „Св. Кл. Охридски“. Юридически факултет, т. 37 1941/1942. София, 1942.
149. Янулов, Ил. Трудово право и социално законодателство. София, 1946.
150. Янулов, Ил. Трудово право и социално законодателство. Част първа. Държавно висше училище за финансови и административни науки. София, 1946.
151. Янулов, Ил. Трудово право. София, 1946.
152. Зрделевский, А. М. Трудовой договор и договор подряда. // Трудовое право, №2, 2003.
153. Бондаренко, З. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения, Санкт- Петербург, 2004.
154. Воронина М. Ф. Трудовой договор. Москва, 2005.
155. Blanpain, R. Work in the 21 st Germany. // Law in Motion, Kluwer Law International, ILJ, 1997.
156. Pelissier, J., Al. Supiot, A. Jeammaud. Droit du travail. Paris: Dalloz, 2006.
157. Supion, A. Homojudicus. Paris: Seuil, 2005, pp.146-150; Javillier, J. Cl. The Employer and the Worker: The Need for a Comparative and International Perspectives. // Boundaries and Frontiers of Labour Law. Oxford and Portland: University Press, 2006.

Интернет адреси

1. <http://osha.mlsp.government.bg>
2. nchmen.government.bg/
3. www.mlsp.government.bg/fund/news.asp.
4. www.socialni.bg
5. <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbzg/gesamt.pdf>

6. <http://www.mayr-arbeitsrecht.de/wp-content/uploads/2016/05/Part-Time-and-Limited-Term-Employment-Act.pdf>
7. <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/burlg/gesamt.pdf>
8. <http://www.mayr-arbeitsrecht.de/wp-content/uploads/2016/05/Maternity-Protection-Act.pdf>
9. <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/jarbschg/gesamt.pdf>
10. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>
11. <http://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2017-01-01>
12. <http://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2016-01-01>
13. www.wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2016-01-01
14. <https://www.arboineuropa.nl/en/legislation/wetgeving-in-het-engels>
15. <https://www.arboineuropa.nl/en/legislation/wetgeving-in-het-engels>
16. <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19640049/index.html>
17. <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/19110009/index.html>
18. <http://www.government.se/4ac754/contentassets/86e9091526644e90b78d2ff937318530/sfs-19771160-work-environment-act>
19. <http://www.government.se/49d4f9/contentassets/1b29fd35b2544f13875137beab80911a/1982673-working-hours-act.pdf>
20. <http://www.government.se/4ac87f/contentassets/eaf3467d4f484c9fb7274a067484c759/sfs-1977480-annual-leave-act>
21. <http://www.government.se/4ac87f/contentassets/d163a42edcea4638aa112f0f6040202b/sfs-1995584-parental-leave-act>
22. https://www.wto.org/english/thewto_e/acc_e/rus_e/WTACCRUS58_LEG_363.pdf

Приложение 1

Съдебна практика по приложението на институтите на почивките и отпуските

Почивки

1. Решение от 25.02.2014 г. по гр.д. №49/2014 г. Окръжен съд – Плевен

Непрекъсваемият процес на работа е налице в производства и дейности при които се работи непрекъснато поради технологичното естество на производството и/или предназначението на дейността, която се осъществява, като това са производства и дейности, които се осъществяват през цялото денонощие и са организирани по тази причина на три смени. В случая е безспорно, че организацията на работа е на две смени, а не три, които да покриват цялото денонощие и че не се касае за непрекъснат производствен процес, който да се осъществява по необходимост през цялото денонощие.

2. Решение от 13.04.2016 г. по гр.д. №46/2016 г. РС – Стара Загора

Обичайната организационна форма на работното време обаче е прекъсването му с една или няколко почивки (чл. 151, ал. 1, изр. 1 КТ и т. 1 от мотивите на ТР 8/2014 г. на ВКС). При тази форма е приложим принципа на чл. 151, ал. 2 КТ, че почивките не се включват в работното време, защото те по дефиниция са периоди от време, които се предоставят, за да може работникът/служителят да си почине и да се нахрани, докато работното време е всеки период, през който работникът/служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил (§1, т. 11 от ДР на КТ). Разбира се от този принцип законодателят е предвидил изключения, първото от които е посоченото в чл. 151, ал. 3 КТ. При него времето за хранене се включва в работното време, при непрекъсваемия процес на работа (чл. 141, ал. 6 КТ) и за предприятия, в които се работи непрекъснато (чл. 141, ал. 1 КТ). **Такова изключение е предвидено и в чл. 6, т. 2 от Наредба №15/31.05.1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа. То обаче се отнася само за видовете работи, посочени в чл. 12, ал. 1 ЗЗБУТ, чиито неблагоприятни условия на труд са източник на повишена опасност за здравето и работоспособността на работещите в тях лица, а по делото няма данни да е била такава и заемащата от ищцата длъжност при ответника за исковия период.**

Според чл. 12, ал. 1 ЗЗБУТ, само при работа с високо нервно-

психическо натоварване, наложен ритъм, монотонност и принудителна работна поза, определена трудова норма и при сменна работа, се въвеждат физиологични режими на труд и почивка, които спомагат за запазването на здравето и работоспособността на работещите лица, а според чл. 12, ал. 2 ЗЗБУТ, условията, редът и изискванията за разработването им, се определят в наредба, издадена от министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика. Последната е именно посочената от ищцата Наредба №15/31.05.1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа (ДВ, №54, 1999 г.). Според чл. 2 от същата Наредба, физиологични режими на труд и почивка по време на работа, се разработват и въвеждат при всички видове трудова дейност и във всички фирми и организации, независимо от формата на собственост, но само когато е изпълнено условието по чл. 9, а според последния, регламентирани почивки за отдих и възстановяване по време на работа се въвеждат когато работният процес е постоянен и равномерен и се осъществява в съответствие с технологичните изисквания, организацията на работа и нормирането на труда; продължителността на работния ден (работната смяна) превишава 6 часа; и има разработен режим за труд и почивка за съответния вид труд. Според чл. 4 от Наредбата, работодателят е този, който възлага на службата по трудова медицина или на специалисти, работещи в областта на трудовата медицина, да разработят подходящи режими на труд и почивка за съответния вид труд. Едва след разработването им, тези режими се включват в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието и се довеждат до знанието на работещите в него (чл. 7 от Наредбата). Анализът на тези норми налага извода, че не всички предвидени в ПВТР почивки, са такива по чл. 6, ал. 2 от Наредба №15/31.05.1999 г., които са част от работното време, а само тези, които са специално разработени от службите по трудова медицина и включени след това в ПВТР за съответния вид труд/длъжност (аргумент от чл. 12, ал. 1 ЗЗБУТ и чл. 4 от Наредба №15/31.05.1999 г.).

3. Решение №556/20.07.2016 г. по гр.д. №336/2016 г. РС – Шумен

Въпросът дали при дежурства, когато служителът е на разположение на работодателя, без да полага фактически труд през цялото време, трябва да се счита изцяло за работно време следва да бъде съобразен с постановената от СЕС практика по казуси във връзка с работното време, пътуването на служители до месторабота/посоченото от ответната

страна Решение от 10.09.2015 г. по C-266/14 /Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras срещу Tyco Integrated Security SL, в което се разглежда като работно време дори пътуването до местоживеенето на работника, като същото е относимо към настоящия казус предвид факта, че ищецът е полагал труд на още две места, освен посоченото в трудовия му договор. СЕС приема, че работното време, състоящо се от периоди на дежурство и оперативна готовност, при които е необходимо физическото присъствие на съответния работник на работното място, е част от понятието „работно време“ по смисъла на Директивата /Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger (Case C-151/02)/ и др. С оглед на изложеното, съдът приема, че часовете, като време за пътуване в рамките на 12 и 24-часово дежурство, в действителност представляват част от работното време на служителя, през което той изпълнява, макар и в непълен обем, служебни задължения. По делото се установи, че отделно от дежурството, ищецът се е намирал на работното си място още десет минути във връзка с получаване на оръжие и провеждането на ежедневния инструктаж преди началото на смяната и по 10 минути за сдаване на смяната, както и 5 за връщане на оръжието. Това време също притежава характеристики на работно време, доколкото служителят се е намирал на разположение на работодателя. По тази причина то следва да бъде включено при сумираното изчисляване на работното време и да се взема предвид при отчитането на положен извънреден труд.

4. Решение №191/19.07.2012 г. по в.гр.д. 476/2012 г. ОС – Хасково

Касае се за почивки, които предвид характера на дейността се оползотворяват задължително на работното място без възможност за свободно разполагане с това време. Съгласно чл. 8, ал. 2 от Инstrukция №13-343/05.03.2009 г. за реда за разпределяне на работното време на държавните служители в МВР, отчитането му и компенсирането на работата извън установеното работно време в случаите, когато работната смяна или дежурството се изпълнява от един служител или характерът на дейността не позволява ползването на почивки на държавните служители, се осигурява време за хранене, без да прекъсват изпълняваните задължения. Според чл. 15, ал. 2 от Инstrukция №13-343/05.03.2009 г., времето за хранене в случаите, в които характерът на дейността не позволява ползването на почивки, както и физиологичните почивки се включват в отработеното време. От изложеното се налага извод, че времето за почивка през 24-часовото непрекъснато дежурство

се включва в работното време и следва да се отчита като работни часове. Цитираната инструкция е в сила от 01.04.2009 г. и съгласно § 4 от преходните и заключителните разпоредби, отменя Инструкция №13-1331/25.08.2006 г., която в чл. 7 постановява времето за почивка да не се отчита за работно време. Доколкото ищецът претендира извънреден труд и за периода преди влизане в сила на новата инструкция следва да се обсъди и дали почивките за времето от 28.07.2008 г. до 01.04.2009 г. следва да се отчитат като работно време или не. Според настоящият състав и на този въпрос следва да се отговори положително, доколкото в чл. 6, ал. 2 от Наредба №15/31.05.1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа е предвидено, че времето за почивките се включва в рамките на работния ден и съставляват част от работното време съгласно §1, т.2 от ДР на тази наредба. С оглед разпоредбата на чл. 15, ал. 1 ЗНА тази наредба има приоритет пред Инструкция №13-1331/25.08.2006 г., тъй като е нормативен акт с по-висок юридически ранг, поради което следва да намери приложение в случая. Отделно от това горепосочената Инструкция №13-1331/25.08.2006 г. е в противоречие и с европейското законодателство – Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 04.11.2003г., по която има постановена съдебна практика на Съда на Европейските общности, в която почивката по време на такова непрекъснато дежурство, ползвана в рамките на предприятието, е приета като несъщинска почивка и съставлява част от работното време на служителя (Решение от 03.10.2000 г. по дело С-303/98 и Решение от 09.09.2003 г. по дело С-151/02).

5. Решение №3697/22.05.2014 г. по в.гр.д. №7574/2013 г. СГС

Неактивната част от дежурствата (време за спане, почивка, храна, физиологични нужди) също представлява работно време, ако работникът или служителят присъства физически на място, определено от работодателя. Според т.55 от решението по дело №С-429/09 на СЕО работното време, състоящо се от периоди на дежурство и оперативна готовност, при които е необходимо физическото присъствие на съответния работник на работното място, е част от понятието „работно време” по смисъла на Директива 2003/88.

6. Решение №53/20.02.2015 г. по гр.д. №5406/2016 г. ВКС IV г.о.

Дължи ли работодателят възнаграждение за труда, положен от шофьор – международни превози в разрез с нормативно установените вре-

меви ограничения за почивка, като за извънреден труд? Законодателството не съдържа изрично и ясно разрешение по него, нито има данни за установена съдебна практика. Организацията на времето за управление и почивките при извършване на международни автомобилни превози трябва да се осъществи от предприятието, възложило превоза, а водачът е длъжен да се съобрази с тази организация и да не допуска нарушения. Целта на нормативната уредба е хармонизиране на условията за извършване на транспорта, осигуряване на безопасността на движението и осигуряване на по-добри условия на труд на водача. Тази уредба очевидно не цели дерогиране на защитата на други трудови права на водача, включително заплащането на труда, който е положен в нарушение на правилата за организация на работното време. Поради това следва да се приеме, че дори водачът да е допуснал такива нарушения, ако времето за управление съставлява извънреден труд по смисъла на КТ, работодателят е длъжен да го възмезди.

7. Решение от 10.05.2014 г. по НАХД №617/2014 г. РС – Русе

За да се приеме, че цитираните две почивки от по 15 минути са физиологични, следва да бъде спазена процедурата по въвеждането на физиологични режими на труд и почивка по време на работа, уредена в Наредбата. Тази процедура е едно от задълженията на работодателя във връзка с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. Въвеждането на физиологични режими на труд и почивка е конкретното проявление на това негово задължение. Работодателят следва да информира работещите за възможните неблагоприятни последици за здравето и работоспособността от нерационални режими и обсъжда с комитетите и групите по условия на труд възможностите за въвеждане на физиологични режими на труд и почивка. От своя страна работниците и служителите съдействат при разработването, въвеждането и оценката на режимите на труд и почивка. Лицата, които участват в разработването и въвеждането на физиологични режими на труд и почивка по време на работа са работодателят, работниците и служителите и службата по трудова медицина или специалисти, работещи в областта на трудовата медицина. Съобразно чл. 4 от Наредбата, работодателят следва да възложи на служба по трудова медицина или на специалисти, работещи в областта на трудовата медицина, да разработят подходящи режими на труд и почивка за съответния вид труд. За целта, съгласно чл.5 от същата Наредба той следва да осигури извършването на: оценка на работните места за определяне на вида, тежестта и напрежението на

трудова дейност, факторите на работната среда и организацията на трудовия процес; оценка на риска от въздействие на неблагоприятни фактори на работната среда и трудовия процес върху здравето и работоспособността на работещите. От своя страна службите по трудова медицина или на специалистите, работещи в областта на трудовата медицина, на които работодателят е възложил това, следва да разработят подходящи режими на труд и почивка за съответния вид труд. Така разработените физиологичните режими на труд и почивка се въвеждат в организацията на работата и нормирането на труда като се утвърдят със заповед на работодателя и се включат в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието и се довеждат до знанието на работещите.

8. Решение №13160 от 22.10.2012 г. по адм. д. №5779/2012 ВАС

Продължителността на работното време през отделните работни дни може да надвишава нормалната, но работата в повече се компенсира с почивка в границите на отчетния период, като балансът на работното време и почивките се спазва средно за периода, през който се отчита (сумира) работното време. Когато в края на отчетния период, нормата работно време за въведения период на сумирано изчисляване на работното време е превишена, ще е налице извънреден труд.

9. Решение №75 от 29.03.2011 г. по гр. д. №812/2010 г. на ВКС

Работното време, през което се полага труд при ненормиран работен ден е редовно работно време и трудът не се оформя и не се заплаща като извънреден труд. Правилата за работа на ненормиран работен ден важат само за работните дни. Работата през почивните и празничните дни е на общо основание извънреден труд (защото се полага извън установеното за длъжността редовно работно време).

10. Решение №14 от 27.03.2012 г. по гр. д. №405/2011 г. на ВКС

Положеният труд в събота и неделя не се явява извънреден, ако по график се пада на дадения работник или служител да бъде на работа през тези дни.

11. Решение №314 от 15.11.2013 г. по гр. д. №5090/2013 г. на ВКС

С нормата на чл. 211, ал. 7 ЗМВР и § 10 ПЗР на ЗМВР, поради липса на детайлна уредба в специалните закони на почивките на служителите в рамките на работното време, са делегирани на Министъра на вътрешните работи и Министъра на правосъдието правомощията с акт да бъде определена организацията на работното време и отчитането му.

12. Решение №419 от 09.07.2015 г. по н. д. №804/2015 г. на Районен съд – Русе

Именно графикът на работните смени е документът, който може и следва да удостовери надлежно пред контролните органи спазване на трудовото законодателство и по конкретно разпоредбите на чл. 152 и чл. 141, ал.5 КТ, според която норма е забранено възлагането на работа през две последователни смени. Същият бил представен преди съставянето на акта, но св.Д. незаконосъобразно го игнорирал. За да обоснове повдигнатото срещу дружеството-работодател обвинение актосъставителят, респ. АНО се позовал единствено на декларацията от 10.02.2015 г., попълнена от работничката – св. Б. А. като в АУАН и в НП, при описание на фактическата обстановка, липсва произнасяне по представения график, който е надлежния писмен документ за доказване разпоредбата на чл. 152 от КТ.

13. Решение №759 от 29.12.2010 г. по гр. д. №1361/2009 г. ВКС

Нормата на чл. 149 от КТ задължава работодателят да води специална книга за отчитане на извънредния труд, но от неизпълнението на това свое задължение, той не може да черпи права. Писмената заповед за командироване следва да съдържа началната дата и продължителност на командировката или специализацията в календарни дни, включително дните за пътуване, почивните и празничните дни (чл. 5 от Наредбата). Съгласно чл. 142, ал. 2 КТ работодателят може да установява сумирано изчисляване на работното време – седмично, месечно или за друг календарен период. Максималната продължителност на работната смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време – до 1 час над намаленото им работно време (чл. 142, ал. 4 КТ). Когато нормата работно време за същия период е превишена, ще бъде налице извънреден труд. При сумирано определеното работно време също следва да се осигуряват задължителните междинни и седмични почивки. Работникът има право на непрекъсната междудневна почивка, която не може да бъде по малко от 12 часа (чл. 152 КТ). При сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа (чл. 153, ал. 2 КТ). Следователно, когато нормата работно време за въведения период на сумирано изчисляване на работното време, е превишена ще бъде налице извънреден труд. Положеният труд в събота и неделя не се явява извънреден, ако по график се пада на

дадения работник или служител да бъде на работа през тези дни.

Ако възложената работа е изпълнена, но сумираното изчисляване на работното време не е установено от работодателя и в командировъчната заповед не се указват дните за работа и за почивка, а е посочен само периода от време на командировката, следва да се приеме, че са налице предпоставките на чл. 143 от КТ за почивни дни от седмицата. Тогава, за извънреден ще се счита трудът, положен според разпореденото в цитираната правна норма.

14. Решение №2148 от 24.02.2016 г. по адм. д. №5821/2015 ВАС

Съгласно чл. 113, ал. 1, т. 2 КТ, максималната продължителност на работното време по трудов договор за допълнителен труд заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение при подневно изчисляване не може да бъде повече от 48 часа седмично – за другите работници и служители. Според втората алинея на същия текст, при изричното им писмено съгласие работниците и служителите по ал. 1, т. 2 могат да работят и повече от 48 часа. Но в разпоредбите на чл. 152 и чл. 153 КТ са регламентирани минималната непрекъсната междудневна почивка и седмична почивка. Действително органите на НОИ не са оправомощени да осъществяват контрол по спазване на трудовото законодателство, но в случая, преди допълнителното изплащане на процесните обезщетения и в пределите на правомощията си по чл. 108 КСО е следвало да извършат проверка относно осигурителните правоотношения на Тодорова, пред вид обстоятелството, че при двамата осигурители, съгласно данните в РОЛ, тя е следвало да работи общо 20 часа дневно, което практически е невъзможно.

Отпуски

1. Решение от 11.12.2014 г. по в.гр.д. №951/2014 г. ОС – Плевен

Съгласно Тълкувателно решение №8 от 14.11.2014 г. на ВКС по т.д. №8/2013 г. на ОСГК, в съдебната практика няма спор, че периода, през който работникът/служителят е ползвал отпуск, независимо от продължителността и вида му, не може да се включи като работно време, когато се изчислява извънредният труд при тримесечно сумирано отчитане. В практиката са съществували противоречиви становища относно начина на изчисляване на нормата и съответно начина на отчитане на извънредния труд, когато отчитането на работното време е тримесечно и работникът и служителят е ползвал отпуск. ОСГК на ВКС е приело за правилно становището, съгласно което тримесечната норма следва се

редуцира съответно на времетраенето на отпуска. Например, ако при тримесечно отчитане на работното време работникът или служителят е ползвал едномесечен отпуск, нормата трябва да се редуцира с времетраенето на отпуска и работникът или служителят следва да изпълни през оставащия период две трети от нея. Според ОСГК на ВКС, тъй като тримесечното отчитане носи полза за работодателя, той следва да понесе и неблагоприятните последици от редуцирането, когато поради разрешен отпуск работникът или служителят не е изпълнявал трудовите си задължения. Тези неблагоприятни последици се изразяват в необходимостта работодателят да заплати възнаграждение за извънреден труд за отработеното време над редуцираната тримесечна норма.

2. Решение №289/19.10.2011 г. по гр.д. №618/2010 г. ВКС III г.о.

При прекратяване на трудовото правоотношение, работодателят дължи на работника или служителя парично обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ за неизползувания годишен отпуск. **При отмяна на заповедта за уволнение и възстановяване на работника или служителя на заеманата длъжност не се възстановява правото му на платен годишен отпуск.** С отмяна на уволнението не отпада основаниято за получаване на обезщетението, тъй като трудовото правоотношение е било прекратено. Съображенията на въззивния съд, че след възстановяване на работа незаконно уволненият работник или служител може да ползва натрупания преди отмененото уволнение отпуск, респективно да получи обезщетение за неизползването му при последващо прекратяване, са неоснователни и в противоречие със задължителната практика на ВКС – решение №404 от 06.07.2010г. по гр.д. №322/2009 г. на ВКС, IV г.о., постановено по реда на чл. 290 от ГПК.

3. Решение №812 от 27.04.2011 г. на ВКС по гр. д. №198/2010 г., IV г. о.

Тълкуването на чл. 173, ал. 1 от КТ налага извод, че работникът/служителят може да започне ползването на този отпуск само след достигането до него на изявление за разрешение на работодателя, изразено писмено, т.е. само след като е узнал за това, до когато той е длъжен да продължава да изпълнява задълженията си по трудовото правоотношение. В закона не е предвидено задължение за работодателя да уведомява работника/служителя за отказа си да удовлетвори искането му за ползване на платен отпуск. Неявяването на работа на работника/служителя в периода, за който е отправил до работодателя искане за отпуск, без такъв да му е бил разрешен по посочения начин, съставлява дисциплинарно нарушение, предвидено в чл. 187, т. 1 от КТ.

4. Решение №542 от 23.08.2010 г. на ВКС по гр. д. №1767/2009 г., IV г. о.

Сама по себе си писмената молба за ползване на платен годишен отпуск и получаване на възнаграждение за отпуска за съответната година, не заместват писменото разрешение на работодателя по чл. 173, ал. 1 КТ. Няма законова възможност за ползване на платен годишен отпуск без писмено разрешение от работодателя, нито задължение на последния да уведомява работника или служителя за отказа си да разреши ползването на отпуск за определен период от време. Съгласието на работодателя се обективира в писмена заповед, въз основа на която може да започне ползването на отпуск. Начисляването и получаването на възнаграждение като за разрешен платен годишен отпуск, не заместват разрешението на работодателя за ползването на отпуска.

5. Решение от 14.07.2015 г. по гр. д. №25/2015 г. РС – Стара Загора

За период, през който не е полаган труд по трудово правоотношение, не възниква право на платен годишен отпуск (в този смисъл Решение №844/22.05.2006 г., III г.о. на ВКС, Решение №160 от 26.03.2010 г. на ВКС по гр. д. №5153/2008 г., I г. о., ГК по чл. 290 от ГПК, Решение №572 от 25.10.2010 г. на ВКС по гр. д. №458/2009 г., IV г. о. по чл. 290 от ГПК, Решение №564 от 5.10.2010 г. на ВКС по гр. д. №100/2010 г., III г. о. по чл. 290 от ГПК и др.). При възстановяване на работника на заеманата длъжност, платеният годишен отпуск се определя отново от времето на встъпването му, с оглед периода на реално положен труд занаяпред.

6. Решение №135/12.02.2010 г. по гр. д. №189/2009 г. ВКС III г.о.

Правото на платен годишен отпуск предполага съществуващо правоотношение, тъй като неговата цел е да се осигури почивка и възстановяване на изразходваните по време на работа сили. Поради това платеният годишен отпуск се определя за времето на реално положен труд по трудовото правоотношение след възстановяването на работата, но не и за периода от уволнението до отмяната му и възстановяването му на работа. Служителя възниква право на платен годишен отпуск и право на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за периода от уволнението до отмяната му по съдебен ред и възстановяването му на работа. За частта от иския период, през който не е полаган труд по трудово правоотношение, не възниква право на платен годишен отпуск.

7. Решение №63/31.03.2011 г. по гр. д. №1728/2009 г. IV г.о.

В случаите, когато работникът или служителят е започнал ползване-

то на отпуск за временна неработоспособност въз основа на болничен лист, който отпуск впоследствие е продължен, то само ако той съзнателно укрие това обстоятелство като не изпълни задължението си по чл. 9, ал. 2 от Наредбата за медицинската експертиза на работоспособността (отм.) да представи новия болничен лист или да уведоми работодателя до два работни дни от издаването му, то закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ се изключва.

8. Решение №2/26.02.2016 г. по гр.д. №3546/2015 г. ВКС III г.о.

Липсата на дължимото на осн. чл. 173, ал. 6 КТ (ред. 2011 г.) писмено разрешение на работодателя за ползване на поискания от работника отпуск означава, че неявяването на ищеца на работа за повече от два последователни работни дни представлява дисциплинарно нарушение по чл. 187, т. 1 КТ, за което може да се наложи и дисциплинарно наказание „уволнение”, с оглед тежестта му, обстоятелствата, при които е извършено и поведението на работника.

Няма законова възможност за ползване на платен годишен отпуск без писмено разрешение на работодателя, нито задължение на последния да уведоми работника за отказа си да му разреши ползването на отпуск за определен период от време.

9. Решение №222/03.05.2016 г. по т.д. №3471/2014 г. ВКС I т.о.

Фактическото явяване на работа през времето на отпуска не се счита за прекъсване на същия.

10. Определение №253 от 18.02.2014 г. по гр. д. №6137/2013 г. ВКС IV г.о.

Независимо от конкретни фактически обстоятелства – кратка продължителност на поискания отпуск, наличие на формално основание за ползване на отпуск, начисляване на възнаграждение като за разрешен платен годишен отпуск – те не водят до отпадане на изискването по чл. 173, ал. 6 КТ и не могат да заместят липсващото волеизявление на работодателя.

11. Решение №224 от 09.01.2006 г. на ВАС по адм. д. №6137/2005 г.

Тъй като ползването на платен годишен отпуск се прекъсва, когато на лицето бъде разрешен друг вид платен или неплатен отпуск, ползването на отпуснат допълнителен платен отпуск не може да се прекъсне с разрешаване през този период на платен годишен отпуск или на друг вид отпуск.

**Информация за работно време и платеният годишен отпуск
в страните от ЕС и държавите – страни по Споразумението
за Европейското икономическо пространство**

В интернет страницата на Главна инспекция по труда е публикувана таблица със събрани и обработени данни, предоставени от оторизирани органи в съответните държави или от сайтове, препоръчани от тях. Представена е обобщена информация, базирана на публикация от интернет страницата на Главна инспекция по труда и законодателствата на съответните страни за работното време и платеният годишен отпуск.

- **Австрия** – Нормираното работно време е 8-часов работен ден, съответно 40 часа седмично, като в някои сектори с колективния трудов договор може да бъде фиксирано в рамките на 38-38,5 часа за седмица. Платеният отпуск е 30 дни, а при стаж над 25 години – 36 дни.

- **Белгия** – Работното време е определено в размер 38 часа седмично, а годишният отпуск е 20 работни дни.

- **Германия** – Работното време е в рамките на 38 и 40 работни часа, а платеният годишен отпуск е 24 работни дни.

- **Гърция** – Определено е 8 часа дневно/40 часа седмично работно време и годишен отпуск от 20 работни дни, който може да достигне и до 26 дни, в зависимост от трудовия стаж.

- **Дания** – В страната няма фиксирана минимална продължителност на работно време, определят се такива с колективни трудови договори и споразумения в различните отрасли. Платеният годишен отпуск е 25 дни.

- **Естония** – Работното време се договаря между служителя и работодателя като очакваното е 8 часа на ден/40 часа седмично. Платеният отпуск е 28 работни дни на година.

- **Ирландия** – Работното време е 48 часа средно на седмица за период от 4 месеца, в т.ч. и за работещи в мобилния транспорт, за които е допустимо дадена работна седмица да включва 60 работни часа. Платеният годишен отпуск е 20 работни дни за година, в която лицето е работило най-малко 1365 часа или 1/3 от работната седмица за всеки месец, в който са отработени повече от 117 часа, съответно 8 % от часовете, отработени до момента.

- **Исландия** – Работното време е 40 часа при 5-дневна работна седмица, а в някои случаи 37,5 – 39,5 часа седмично, предимно за чиновници и асистент-продавачи. Годишният отпуск е 24 дни (2 дни на

месец, като 14 от тези дни са в летния сезон).

- **Испания** – Работното време е 40 часа на седмица, а платеният годишен отпуск – не по-малко от 30 календарни дни.

- **Италия** – Няма фиксирани минимален дневен лимит за работно време. За работна седмица се счита всеки период от седем дни, в резултат на което работодателите могат да изчислят референтната седмица от всеки ден. Платеният отпуск е 30 дни.

- **Кипър** – Определеното работно време е 48 часа за седмица, в т.ч. извънреден труд, за референтен период от 4 месеца, а за нощен труд – средно 8 ч. за всеки период от 24 часа в рамките на 1 месец. Платеният годишен отпуск е 4 седмици.

- **Латвия** – Определен е 8-часов работен ден, т.е. 40 часа на седмица. От 2015 г. минималното трудово възнаграждение е повишено на 360 евро, а минималната часова ставка на 2, 166 евро. За подрастващите и служителите, които са изложени на риск, минималната часова ставка е 2,477 евро при работно време от 7 часа дневно, т. е. 35 часа седмично. Годишният отпуск е не по-малко от 4 работни седмици, без да се смятат празници, а за лица под 18 години отпуската е един месец.

- **Литва** – Законово установеното работно време е 40 часа седмично, като максимално допустимо е то да достигне до 48 часа за 7 дни (вкл. извънредния труд). Определен е и 28 дни платен годишен отпуск.

- **Люксембург** – Продължителността на работното време не може да надвишава 40 часа седмично, продължителността на работния ден е 8 часа. Платеният годишен отпуск е най-малко 25 работни дни.

- **Малта** – Работещите по 40 часа на седмица има право на 129 часа платен отпуск на година (4 седмици и 4 дни при 8-часов работен ден).

- **Нидерландия** – Работното време не може да надвишава 12 часа на ден или 60 часа седмично. Годишният отпуск е 20 работни дни.

- **Норвегия** – Нормалното работно време не може да е повече от 9 часа на денонощие и 40 часа за седмицата. При работа на смени, нощен труд и работа в неделни дни нормираното работно време е 38 или 36 часа седмично. Годишният отпуск е 25 работни дни. Работници над 60-годишна възраст имат право на допълнителна отпуска от 1 седмица (обикновено под 1 работна седмица се разбират 6 работни дни).

- **Обединено кралство** – Работното време е средно 48 часа за 7 дни (при референтен период от 17 седмици). Определен е 5, 6 седмици платен годишен отпуск, на който работещите имат право след 13 седмици непрекъсната заетост.

- **Полша** – Работното време е 8 часа дневно, 40 часа седмично. Платеният годишен отпуск е 20 дни, ако служителът е бил нает за по-малко от 10 години, и 26 дни, ако служителът има повече от 10 години трудов стаж.

- **Португалия** – Стандартното работно време е 8 часа на ден, а платеният годишен отпуск е 22 дни.

- **Румъния** – Работното време е 8 часа дневно/40 часа на седмица. Максималната продължителност на работното време не може да надвишава 48 часа седмично, включително при полагане на извънреден труд. Годишният отпуск е не по-малко от 20 работни дни.

- **Словакия** – Работното време е фиксирано на 40 часа седмично, а платеният годишен отпуск е 20 работни дни.

- **Словения** – Установеното работно време е 40 часа на седмица. Работещите имат право на 20 работни дни редовен годишен отпуск.

- **Унгария** – Работното време е 8 часа на ден, а платеният годишен отпуск – 20 работни дни.

- **Финландия** – В страната няма фиксирани минимални ставки за работно време. Всички служители имат право на 2,5 дни отпуск на месец.

- **Франция** – нормирано работно време от 35 часа седмично. За 2015 г. Максималната продължителност на ефективна работа, ако не е предвидено друго, не може да надвишава: 10 часа в денонощието, 48 часа на седмица (44 часа средно за период от 12 последователни седмици). Всички служители имат право до 2,5 дни отпуск за месец действителна работа, т.е. 30 работни дни за почивка (5 седмици) за една пълна работна година.

- **Хърватия** – Максимално допустимото работно време е 40 часа за седмица, а платеният отпуск е 20 работни дни при 5-дневна работна седмица или 24 работни дни при 6-дневна работна седмица.

- **Чешка република** – Работното време е 40 часа седмично, а платеният годишен отпуск е 20 работни дни.

- **Швеция** – Редовно работно време е 40 часа седмично или средно 40 часа на седмица за период от не повече от 4 седмици. При работа „на повикване“ – 48 часа за период от 4 седмици или 50 ч. за календарен месец. При извънреден труд – 48 часа за период от 4 седмици или 50 часа за календарен месец – максимум 200 ч. за календарна година. Годишният отпуск е 25 работни дни, като референтният период се отчита от 1 април на текущата година до 31 март на следващата година. При начало на трудовото правоотношение след 31 август работещият има

право само на 5 дни годишен отпуск за текущия референтен период. При трудово правоотношение с продължителност от 3 месеца и когато работата не бъде продължена след този срок, не се предвижда годишен отпуск, и това се компенсира със съответно заплащане.

- **Лихтенщайн** – Определено е максимално допустимо работно време – 45 работни часа за индустриални предприятия, както и при административен, технически и друг персонал в търговските дружества и търговия на дребно. За всички останали – 48 работни часа и 40 работни часа за лица между 15 и 18 години.

- **България** – Работната седмица е петдневна с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа. Нормалната продължителност на работното време е до 8 часа. Платеният годишен отпуск е най-малко 20 работни дни.

Андрияна Андреева, Галина Йолова

ПРАВЕН РЕЖИМ НА ПОЧИВКИТЕ И ОТПУСКИТЕ

(Теоретични и практически аспекти)

Рецензенти: *доц. д-р Станислав Коев*
доц. д-р Радослав Рачев

Предпечатна подготовка *Татяна Георгиева*

Даден за печат: *18.02.2018 г.*

Излязъл от печат: *26.02.2018 г.*

Формат: *60×90/16*

Печатни коли *13,75*

Издателски коли *13,5*

Тираж *90*

Издателство „Наука и икономика”
Икономически университет – Варна
ул. „Евлоги Георгиев” №24
Печатна база на ИУ – Варна

ISBN 978-954-21-0955-6